

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад № 23 «Светлячок»

ПРИНЯТО

педагогическим советом МАДОУ № 23

протокол № 1

от «29» августа 2023 г.

М.Л.Дубровина

Заведующий МАДОУ № 23

Приказ № 330 от 29.08.2023

Утверждаю:

**Программа профессионального роста развития педагогов  
МАДОУ № 23 «Светлячок»  
на 2023 – 2025 год**

ГО Карпинск

<b>Содержание</b>	2
<b>1. Раздел</b>	3
1.1 Паспорт программы профессионального развития педагогов	3
1.2. Пояснительная записка	4
1.3. Актуальность программы	5
1.4. Анализ кадрового состава	6
1.5 SWOT – анализ потенциала развития	7
<b>2. Раздел</b>	13
2.1. Цель программы	13
2.2. Задачи программы	13
2.3. Принципы программы	13
2.4. Механизмы реализации программы	14
2.5. Сроки реализации	14
2.6. Ожидаемые результаты программы	14
<b>3. Раздел</b>	15
3.1. Система мероприятий по реализации программы профессионального роста педагогов	15
<b>4. Раздел</b>	19
4.1 Мониторинг реализации программы	20
4.2 Заключение	20

## 1. Раздел

### 1.1. Паспорт программы профессионального развития педагогов

#### МАДОУ № 23

Наименование программы	Программа профессионального роста педагогических работников МАДОУ № 23 «Светлячок» на 2023 – 2025 год.
Разработчик программы	М.Л.Дубровина, заведующий МАДОУ № 23, Шумахер Е.А., заместитель заведующего по ВМР.
Цель программы	Создание условий для повышения уровня профессиональной компетентности и формирования творчески работающего коллектива педагогов - единомышленников через внутриорганизационную модель профессионального продвижения педагогов.
Задачи программы	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Обеспечить развитие профессиональных навыков для эффективного применения современных образовательных технологий и участия в конкурсном движении.</li><li>2. Способствовать накоплению, обобщению передового педагогического опыта для дальнейшей трансляции его педагогическому сообществу на образовательных площадках различного уровня.</li><li>3. Создать условия для профессионального роста молодых педагогов, способствующие снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность.</li><li>4. Повысить качество методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей для успешного прохождения ими аттестации.</li><li>5. Стимулировать рост профессионализма, развитие инициативы и творческого потенциала педагогического коллектива в целом.</li><li>6. Повысить качество организации образовательной деятельности в ДОУ (по результатам ВСОКО).</li></ol>
Участники программы	Педагогический состав МАДОУ № 23
Сроки реализации	2023 – 2025 год
Ожидаемые результаты	<ul style="list-style-type: none"><li>• Стабильная укомплектованность педагогическими кадрами образовательного учреждения;</li><li>• Готовность педагогических работников к использованию ИКТ в педагогическом процессе и повышения компетенций;</li><li>• Накопление, обобщение передового педагогического</li></ul>

	<p>опыта, его презентация в педагогическом сообществе через очное/дистанционное выступления, публикации статей, методических рекомендаций, сборников, дидактических материалов на разных уровнях.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Мотивация к качественному педагогическому труду;</li> <li>• Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии и принимающих участие в конкурсах, творческих группах;</li> <li>• Положительная психолого – педагогическая адаптация молодых педагогов, успешное вхождение в новый коллектив.</li> <li>• Систематическое использование разнообразных активных форм методической работы с педагогами, применение адресного подхода в оказании методической помощи.</li> <li>• Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов</li> <li>• Сформирован творчески работающий коллектив педагогов- единомышленников.</li> <li>• Качественная реализация ФОП ДО (по результатам ВСОКО).</li> </ul>
Механизм реализации программы	<p>Внутренняя система оценки качества образования (ВСОКО):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- диагностические карты качества организации образовательной деятельности в ДОУ (педагоги); анкетирование;</li> <li>- рекомендации по планированию, организации и проведению образовательной работы с детьми;</li> <li>- конспекты (технологические карты) НОД, мероприятий и др.;</li> <li>- оформление портфолио педагога.</li> </ul>
Система организации контроля	<p>Текущий контроль осуществляют: заведующий МАДОУ, зам. зав. По ВМР</p>

## 1.2. Пояснительная записка

Повышение профессионального мастерства педагогов – это целенаправленная деятельность педагогов по овладению новыми для них педагогическими ценностями (идеями и концепциями, способствующими эффективному осуществлению педагогического процесса) и технологиями, включающая изучение, осмысление, творческую переработку и внедрение в практику образования различных инноваций.

Программа профессионального роста педагогических работников МАДОУ № 23 (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:

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (в ред. от 17.02.2023)// Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ
- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 октября 2013 г. № 1155 (ред. от 08.11.2022) «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования» (зарегистрировано Минюстом России 14 ноября 2013 г., регистрационный № 30384)
- Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 27 июля 2022 г. № 629 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам»
- 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)
- Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 № 196 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность"

### **1.3. Актуальность программы**

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, возникают риски в профессиональной деятельности педагогов по причине нехватки в ДОУ высококвалифицированных педагогических кадров.

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.

Разрешению данного противоречия может способствовать использование современных методов работы с педагогическим коллективом и внедрение нестандартных форм по развитию у педагогов новых профессиональных качеств, а также оптимизация существующей модели повышения профессионального мастерства педагогов за счет ресурсов ДОУ. Поэтому основной управленческой задачей стала разработка программы профессионального развития педагогических работников МАДОУ № 23.

#### **1.4. Анализ кадрового состава МАДОУ № 23**

Детский сад укомплектован педагогами на 100% процентов согласно штатному расписанию. Всего работают 51 человек. Педагогический коллектив МАДОУ № 23 насчитывает 4 специалистов. Соотношение воспитанников, приходящихся на 1 взрослого:

воспитанник/педагоги — 8/1.

	Кол-во	%
Общее количество педагогических работников ОО (все работники)	22	100%
Педагоги с высшим педагогическим образованием:	7	32%
со средним специальным	7	68%
Педагоги, аттестованные на квалификационные категории (всего), из них:	20	100%
на высшую квалификационную категорию	3	15%
на первую квалификационную категорию	11	55%
Педагоги, аттестованные на соответствие занимаемой должности	6	30%

Курсы повышения квалификации в 2022 году прошли 14 педагогов, а также курсы профессиональной переподготовки 2 педагога.

В 2023 году весь коллектив МАДОУ № 23, прошел курсы повышения квалификации по темам: "Федеральная образовательная программа дошкольного образования: требования и особенности организации образовательного процесса", "Федеральная адаптированная образовательная программа дошкольного образования для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (ФАОП ДО ОВЗ).

Так же курсы повышения квалификации разной направленности в 2023 году прошли – 17 человек, из них 3 человека прошли курсы профессиональной переподготовки.

Грамотами Министерства просвещения РФ награжден 1 педагог. Грамотами Министерства образования Свердловской области награждены 2 педагога.

Педагоги дошкольного учреждения повышают уровень своего профессионального мастерства посредством самообразования, участия в работе методических объединений, участия в конкурсах различного уровня.

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.)

В ДОУ сложилась определённая система повышения квалификации.

Сложившаяся система работы по повышению квалификации носит непрерывный, комплексный и системный характер, эффективно влияет на повышение качества образования.

Система обучения педагогических кадров представлена различными формами взаимодополняющими формами непрерывного образования: повышение квалификации на очных и дистанционных курсах.

### 1.5. SWOT – анализ потенциала развития МАДОУ № 23

№ п/п	Сильные стороны	Слабые стороны	Благоприятные возможности	Риски
1	Полная укомплектованность кадрами. Слаженный коллектив.	Наличие молодых специалистов с маленьким опытом работы. Приход педагогов из других учреждений.	Оптимизация системы наставничества. Повышение квалификации.	Большие интеллектуальные и энергетические затраты.
2	Использование инновационных подходов к организации методической	Преобладание в коллективе педагогов традиционных подходов к	Востребованность услуг дополнительного образования	В случае полной наполняемости - отсутствие дополнительных помещений для

	работы	образовательному процессу. «Стойкое сопротивление» некоторых педагогов к введению новых образовательных инноваций		открытия новых дополнительных образовательных услуг.
3	Наличие инициативных педагогов в коллективе	Не все участники пед.коллектива имеют высокую мотивацию на достижение нового уровня образовательного процесса	Дополнительные материальные и моральные поощрения за профессиональные достижения;	Профессиональное выгорание Недостаточно возможностей у администрации МАДОУ для стимулирования педагогов
4	Разработка и реализация программ учебных дисциплин в рамках основной общеобразовательной программы	Владение психолого-педагогическими технологиями (в том числе инклюзивными), необходимыми для работы с различными учащимися: одарённые дети, асоциально уязвимые дети, попавшие в трудные жизненные ситуации, дети-сироты, дети с особыми образовательными потребностями (аутисты и др.), дети с ОВЗ, дети с зависимостью	Востребованность в повышении пед.компетенции по средствам прохождения курсов повышения квалификации и переподготовки, а так же совместной работе с узкими специалистами.	Непонимание родителей, необходимости ребенка в реализации программы для детей с особыми образовательными потребностями (адаптивной программы).  Профессиональное выгорание педагога. Нехватка времени для написания программ у педагогов.
<b>Материально – техническое обеспечение</b>				
	В основном материально – техническая база имеется	Износ материально-технических средств Недостаточность оснащения	Дооснастить учреждение, за счет использования областных субвенций на учебные расходы, спонсорских средств и дохода от платных образовательных услуг	Недостаточное финансирование.



<b>Содержание образовательной деятельности</b>				
	Разработана новая ОП, включены парциальные программы по направлениям развития.	Недостаточно в арсенале педагогов приёмов мотивации для активизации деятельности детей. Нехватка технических средств обучения	Повышение качества образования за счет внедрения инновационных технологий, повышения уровня профессиональной компетенции педагогов через работу по самообразованию, повышение квалификации.	Возросший уровень притязаний родителей к качеству предоставляемых образовательных услуг, изменение критериев независимой оценки качества образования. Недостаточный уровень финансирования
<b>Содержание оздоровительной работы</b>				
	Есть квалифицированные кадры для физкультурно-оздоровительной работы. Разработана оздоровительная программа «Здоровье», использование новых форм работы с родителями по ЗОЖ	Тенденция ухудшения здоровья детей, поступающих в детский сад. Нестабильность взаимодействия по данному вопросу с некоторыми родителями - не все родители являются сторонниками здорового образа жизни.	Применение инновационного подхода к вопросам оздоровления всеми педагогами. Пропаганда здорового образа жизни среди родителей.	Недостаточная сформированность культуры здорового образа жизни у родителей.
<b>Инновационная, экспериментальная деятельность</b>				
	Проекты в рамках социального партнерства, взаимодействия всех участников образовательного процесса	Недостаточность профессиональной инициативы и компетентности у отдельных педагогов. Отсутствие необходимого опыта в инновационной, цифровой деятельности. Недостаточные материальные ресурсы.	Продолжать разработку и внедрение инновационных проектов, программ, технологий и форм работы в детском саду	Увеличение образовательной нагрузки на детей. В связи с большим количеством инноваций в области дошкольного образования есть риск не довести до результата выбранные направления развития
<b>Работа с родителями</b>				

Внедрены разнообразные формы работы с родителями: Дни открытых дверей, родительские встречи, участие родителей в спортивных и праздничных мероприятиях. Выставки, конкурсах.	Недостаточная активность участия родителей в совместных мероприятиях для детей и родителей (спортивных, игровых, досуговых). Нет инициативы со стороны родителей по разработке совместных проектов и мероприятий	Оптимизация деятельности в рамках работы с родителями (поиск новых форм и видов деятельности и т.д.)	Возложение со стороны родителей на образовательное учреждение ответственности за воспитание детей. Дефицит времени у родителей. Низкий уровень образования родителей
--	--	--	--

**Вывод:** Проведенный SWOT - анализ позволяет определить, что в ДОУ созданы условия для работы в соответствии с требованиями ФГОС ДО, успешной реализации образовательной программы, и развития кадрового потенциала (педагогических работников). Стратегия развития ориентирована на внутренний потенциал ДОУ и инновационные технологии обучения, а так же внедрение дополнительных услуг образования на базе образовательного учреждения.

На основе проведенного SWOT-анализа развития кадрового потенциала, определили для себя следующие задачи.

Слабые стороны	Задачи	Планируемые результаты
Наличие молодых специалистов с маленьким опытом работы. Приход педагогов из других учреждений.	Разработка индивидуального маршрута профессионального роста молодого педагога. Назначение опытных наставников. Включить педагогов в инновационную модель методической работы в группу «Молодые педагоги»	Повысится уровень квалификации педагогов. Развитие стойкой мотивации, способствующей профессиональному росту педагога.
Преобладание в коллективе педагогов традиционных подходов к образовательному процессу. «Стойкое сопротивление» некоторых педагогов к введению новых образовательных инноваций	Повысить квалификацию педагогов, получить образование педагогов дополнительного образования. Развивать дополнительную и кружковую деятельность в ДОУ для повышения рейтинга детского сада. Повысить квалификацию педагогов по теме «Развитие интеллектуальных способностей детей старшего дошкольного возраста с использованием	Реализуются программы дополнительного образования; пополнена материально-техническая база в ДОУ; повысилось качество оказания дополнительных услуг. Детский сад является участником проекта в качестве сетевой электронной площадки АНО ДПО «НИИ дошкольного образования «Воспитатели России» по теме «Мир головоломок» смарт

	технологии smart - тренинга.	тренинг для дошкольников. Приобретены игровые наборы авторской методики Владимира Красноухова
Не все участники пед.коллектива имеют высокую мотивацию на достижение нового уровня образовательного процесса.	С данными проблемами справились, благодаря включению педагогов в творческие группы по разработке содержания оценки уровня квалификации, экспертные группы, проведение собеседования с педагогами по результатам самооценки, участию педагогов в конкурсном движении как на уровне образовательного учреждения, так и на уровне города. Разработка, внесение изменений в Положение о материальном стимулировании педагогических работников. Усиление дифференциации оплаты труда.	Применение профессиональной деятельности новых технологий и инноваций. Повысится уровень профессиональной компетенции педагогов
Владение психолого-педагогическими технологиями (в том числе инклюзивными), необходимыми для работы с различными учащимися: одарённые дети, асоциально уязвимые дети, попавшие в трудные жизненные ситуации, дети-сироты, дети с особыми образовательными потребностями (аутисты и др.), дети с ОВЗ, дети с зависимостью	Консультирование родителей о сущности и результатах коррекционной работы в ДОУ. Работа с семьями воспитанников для определения основных ценностей семей, их образовательного уровня, социального и материального положения. Прохождение курсов повышения квалификации «Организация инклюзивного образовательного процесса на дошкольном уровне общего образования»;	Создана система работы с семьями, имеющими детей с особенностями в развитии. Организовано методическое сопровождение педагогами трудных семей.
Износ материально-технических средств. Недостаточность оснащения.	Пополнение развивающей предметно-пространственной среды согласно требованиям ФГОС ДО.	Пополнен фонд дидактических материалов и технических средств обучения. Закуплено оборудование для реализации дополнительных программ.
Недостаточно в арсенале педагогов приёмов мотивации для активизации деятельности детей. Нехватка технических средств обучения	Продолжать разработку и внедрение инновационных проектов, программ, технологий и форм работы в детском саду. Организовывать для педагогов семинары-практикумы, мастер классы, организация открытого	Умеют качественно организовывать не только ведущие в дошкольном возрасте виды деятельности, а также совместную и самостоятельную деятельность дошкольников.

	НОД с последующим анализом педагогическим коллективом.	
Тенденция ухудшения здоровья детей, поступающих в детский сад. Нестабильность взаимодействия по данному вопросу с некоторыми родителями - не все родители являются сторонниками здорового образа жизни.	Разработать и реализовать программу «Здоровье», направленную на решение проблемы сохранения здоровья детей, отражающую эффективные подходы к комплексному решению вопросов оздоровления воспитанников образовательного учреждения, а так же определяющая основные направления, цели и задачи, а также план действий по её реализации.	В системы дополнительных услуг включены программы оздоровительной направленности.
Недостаточность профессиональной инициативы и компетентности у отдельных педагогов. Отсутствие необходимого опыта в инновационной, цифровой деятельности. Недостаточные материальные ресурсы.	Регулярное прохождение курсов квалификации педагогов по ИКТ, организации совместных семинаров, круглых столов и т.д. по обмену полученным опытом между педагогическим коллективом.	Увеличилось количество педагогов, используемых в своей работе цифровые технологии, в том числе в области ИКТ.
Недостаточная активность участия родителей в совместных мероприятиях для детей и родителей (спортивных, игровых, досуговых). Нет инициативы со стороны родителей по разработке совместных проектов и мероприятий	Организовать и проводить регулярную работу по пополнению информационных родительских уголков; проводится постоянная работа по поддержке, расширению и обновлению информации на сайтах ДОУ. Организация и проведение совместных мероприятий для воспитанников и их родителей, проводимых как в ДОУ, так на муниципальном уровне (соревнования, конкурсы, мастер-классы, выставки, КВН, дни открытых дверей). Взаимодействие и освещение жизни образовательного учреждения через образовательные системы	Повышен уровень профессиональной компетенции педагогов, для организации работы с семьями воспитанников. Повышен уровень родительской культуры и заинтересованности деятельностью ДОУ; вырос статус педагога в глазах родителей.

## 2 Раздел.

### 2.1. Цель программы

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

### 2.2. Задачи программы

- Обеспечить развитие профессиональных навыков для эффективного применения современных образовательных технологий и участия в конкурсном движении.
- Способствовать накоплению, обобщению передового педагогического опыта для дальнейшей трансляции его педагогическому сообществу на образовательных площадках различного уровня.
- Создать условия для профессионального роста молодых педагогов, способствующие снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность.
- Повысить качество методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей для успешного прохождения ими аттестации.
- Стимулировать рост профессионализма, развитие инициативы и творческого потенциала педагогического коллектива в целом.
- Повысить качество организации образовательной деятельности в ДОУ (по результатам ВСОКО).

### 2.3. Принципы программы

- **Принцип непрерывности** профессионального развития педагогических работников.
- **Принцип партнерства** (предполагает определение круга актуальных и потенциальных партнеров 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).
- **Принцип целостности методического сопровождения** (теоретическая подготовка – практика самообразование – профессиональное общение).
- **Принцип оперативности, гибкости, мобильности и индивидуального подхода** (требуется проявлять способность к быстрому приему образовательной информации и его передаче, учитывая индивидуальные особенности педагогов учреждения и их методический «заказ»).
- **Принцип поддержки педагогической инициативы и творчества.**

## **2.4 Механизмы программы**

Основными участниками реализации Программы являются администрация и педагогический коллектив МАДОУ № 23, способные реализовать поставленные цели и задачи Программы через внутреннюю систему оценки качества образования (ВСОКО):

Внутренняя система оценки качества образования (ВСОКО):

- диагностические карты качества организации образовательной деятельности в ДОУ (педагоги); анкетирование;
- рекомендации по планированию, организации и проведению образовательной работы с детьми;
- конспекты (технологические карты) НОД, мероприятий и др.;
- оформление портфолио педагога.

## **2.5. Срок реализации программы**

Программа рассчитана на 3 учебных года - в период с 2023 по 2025 годы в соответствии с актуальной ситуацией учреждения. Учитывается возможность продления сроков ее реализации при отсутствии планируемого результата.

## **2.6 Ожидаемые результаты реализации программы**

- Стабильная укомплектованность педагогическими кадрами образовательного учреждения;
- Готовность педагогических работников к использованию ИКТ в педагогическом процессе и повышения компетенций;
- Накопление, обобщение передового педагогического опыта, его презентация в педагогическом сообществе через очное/дистанционное выступления, публикации статей, методических рекомендаций, сборников, дидактических материалов на разных уровнях.
- Мотивация к качественному педагогическому труду;
- Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии и принимающих участие в конкурсах, творческих группах;
- Положительная психолого – педагогическая адаптация молодых педагогов, успешное вхождение в новый коллектив.
- Систематическое использование разнообразных активных форм методической работы с педагогами, применение адресного подхода в оказании методической помощи.
- Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов
- Сформирован творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников.
- Качественная реализация ФОП ДО (по результатам ВСОКО).

### 3 Раздел.

#### 3.1. Система мероприятий по реализации программы профессионального роста педагогов МАДОУ № 23

Мероприятия	Сроки	Ответственный
<b>1.Обеспечить поддержку , стимулирование и повышение статуса педагогических работников</b>		
Анализ кадровой ситуации в системе ДОУ с целью прогнозирования потребности в педагогических кадрах на последующие учебные годы, переподготовки педагогов в соответствии с профстандартом	Ежегодно	Заведующий ДОУ, зам. заведующего по ВМР
Создание перспективного плана повышения квалификации педагогов на основе их профессиональных потребностей. Повышение квалификации на менее 1 раза в год различными формами (в том числе дистанционными)	Ежегодно, сентябрь	Зам.заведующего по ВМР
Включение педагогов ДОУ в образовательное пространство: ГМО, ШМП, МО; образовательные интернет- сайты; персональные сайты педагогов и т.п.	В течении всего периода	Заведующий ДОУ, зам. заведующего по ВМР
Использование педагогами в образовательном процессе ИКТ, личностно-ориентированного взаимодействия, технологии детского экспериментирования, проектной деятельности, здоровьесберегающих, игровых технологий, музейной педагогики. Знакомство с новыми инновационными технологиями и внедрение их в работу ДОУ	В течении всего периода	Заведующий ДОУ, зам. заведующего по ВМР
Оказание поддержки и создание мотивации при аттестации педагогов	регулярно	Зам.Заведующего по ВМР
Организация обучения всех педагогов основам компьютерной грамотности.	В течении всего периода	Зам.Заведующего по ВМР
Изучение качества предоставляемых услуг (мониторинг уровня удовлетворенности потребителей деятельностью ДОУ)	Май	Зам.Заведующего по ВМР
Участие в конкурсном движении: -конкурсы в ДОУ; -дистанционные конкурсы; -профессиональные конкурсы.	В течении всего периода	Зам.Заведующего по ВМР

Разработка положений, проведение конкурсов	В течении всего периода	Заведующий ДОУ, зам. заведующего по ВМР
Составление, корректировка и анализ индивидуального плана профессионального развития педагога и представление на итоговом педсовете	В течении всего периода	Зам.Заведующего по ВМР
<b>2. Способствовать накоплению, обобщению передового педагогического опыта для дальнейшей трансляции его педагогическому сообществу на образовательных площадках различного уровня</b>		
Анализ результативности профессиональной деятельности педагогов через рефлексию педагогической деятельности	В течение всего периода	Зам. заведующего по ВМР
Накопление, обобщение передового педагогического опыта, транслирование его педагогическому сообществу(семинары, открытые показы НОД, публикации и т.п.)	В течение всего периода	Зам. заведующего по ВМР
<b>3. Создать условия для профессионального роста молодых педагогов, способствующие снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность</b>		
Составление, корректировка и анализ индивидуального плана профессионального развития молодого педагога.	В течение всего периода	Зам. заведующего по ВМР
Проведение оценки уровня квалификации, выявление образовательных потребностей молодого педагога	ежегодно	Заведующий ДОУ, зам. заведующего по ВМР
Планирование образовательной работы: - включение педагогов в образовательное пространство: клубы молодого педагога, интернет – сообщества; - конкурсное движение; - семинары-практикумы; -мастер-классы; - вовлечение в проектную деятельность; экскурсии, фестивали, квест-игры, проведение акций, организация выставок и др.	В течение всего периода	Зам. заведующего по ВМР
Наставничество для методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов	В течение всего периода	Зам. заведующего по ВМР



<b>4. Повысить качество методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей</b>		
<p>Планирование образовательной работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- организация курсов ПК на основе оценки уровня квалификации;</li> <li>- организация методических объединений;</li> <li>- проведение ВСОКО;</li> <li>- организация методического сопровождения;</li> <li>- профильные и индивидуальные консультации;</li> <li>- конкурсы;</li> <li>- открытые показы НОД;</li> <li>- наставничество;</li> <li>- семинары-практикумы;</li> <li>- мастер-классы;</li> <li>- вовлечение в проектную деятельность;</li> </ul>	В течение всего периода	Зам. заведующего по ВМР
<p>Стимулирование успешной профессиональной деятельности в методических объединениях, муниципальных проектах, проектах ДОУ и др.</p>	В течение всего периода	Заведующий ДОУ, зам. заведующего по ВМР
<p>Совершенствование системы внутреннего контроля. Организация проведения ВСОКО, оценки уровня квалификации.</p>	В течение всего периода	зам. заведующего по ВМР
<p>Разработана и реализуется новая модель методической работы с педагогами:</p> <p><b>1 группа – «Профессионалы»</b> - воспитатели, имеющие высокий уровень профессионализма и компетентности, опыт инновационной деятельности, работающие на самоконтроле, но не всегда в полной мере её осуществляющие. Работа с ними требует тщательно продуманной стратегии и мотивационного стимулирования.</p> <p><b>2 группа – «Мастера»</b> - воспитатели, желающие, работать творчески, но пока испытывают затруднения в достижении высокого уровня</p>	В течение всего периода	зам. заведующего по ВМР, заведующий МАДОУ

<p>профессионализма. Требуют организационного обучения в условиях дошкольного образования.</p> <p><b>3 категория – «Молодые педагоги»</b> - среди них есть творчески воспитатели, но не достигшие уровня высокого мастерства, который дается годами, опытом. Они имеют теоретические знания, но требуют систематизации практического опыта работы.</p>		
<p><b>5. Стимулировать рост профессионализма, развитие инициативы и творческого потенциала педагогического коллектива в целом</b></p>		
Представление и награждение лучших работников ДОУ государственными, муниципальными и отраслевыми наградами и знаками отличия	В течение всего периода	Зам.заведующего по ВМР
Создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе	В течение всего периода	Зам.заведующего по ВМР
Организация традиционных праздничных мероприятий тематического характера, совместных экскурсий и поездок	В течение всего периода	Представитель профсоюза, Зам.зав по ВМР
Поддержка традиций ДОУ (1 сентября, день дошкольного работника, день открытых дверей и т.д)	В течение всего периода	Зам.зав. по ВМР
Стимулирование успешной профессиональной деятельности в муниципальных проектах, проектах ДОУ	В течение всего периода	Представитель профсоюза, Зам.зав по ВМР
<p><b>6. Повысить качество организации образовательной деятельности в ДОУ (по результатам ВСОКО)</b></p>		
Изучение качества предоставляемых услуг (мониторинг уровня удовлетворенности потребителей деятельностью ДОУ)	В течение всего периода	Зам.заведующего по ВМР
Совершенствование системы внутреннего контроля. Организация проведения ВСОКО, оценки уровня квалификации	В течение всего периода	Зам.заведующего по ВМР
Разработка, внесение изменений в Положение о материальном стимулировании педагогических работников. Усиление дифференциации оплаты труда.	По мере необходимости	Комиссия по распределению стимулирующих выплат, Заведующий МАДОУ

## 4 Раздел.

### 4.1. Мониторинг реализации программы

Мониторинг уровня квалификации педагогических работников осуществляется на основе оценки уровня квалификации. Мониторинг осуществляется через изучение опыта работы педагога, заинтересованности в инновациях, овладение педагогическими технологиями, готовности к саморазвитию, результатов участия в методической работе ДОУ.

#### **Способы контроля:**

- наблюдение;
- собеседование;
- контрольно-оценочная деятельность;
- оценка мониторинга освоения воспитанниками ОП ДО;
- ВСОКО.

<b>Предполагаемые результаты программы</b>	<b>Индикаторы измерения</b>
Пополнение нормативной базы ДОУ, регламентирующей сопровождение педагогов	Наличие программ, положений по реализации модели внутриорганизационного продвижения персонала, Индивидуальные программы профессионального роста, положения о конкурсах и мастерских
Создание условий для профессионального роста каждого педагога	Рост числа педагогов с первой категорией до 50% и высшей квалификационной категорией до 50%. Рост числа педагогов, участвующих в профессиональных конкурсах. Рост числа педагогов, демонстрирующих свой педагогический опыт на методических объединениях через семинары, мастер-классы; публикации и др.
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.
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	Разработано положение об оплате труда с учетом стимулирования педагогов за профессиональную деятельность.
Качественная реализация ОП ДО	Результаты ВСОКО
Внедрение электронного портфолио педагогов.	100 % педагогов владеют и ведут электронное педагогическое портфолио.

<p>Реализация программ дополнительного образования</p>	<p>Реализуются программы дополнительного образования, в том числе оздоровительной направленности. Образовательное учреждение является инновационной площадкой АНО ДПО «НИИ дошкольного образования «Воспитатели России» по теме «Мир головоломок»</p>
--	---

#### **4.2. Заключение**

Система работы по комплексному развитию профессионального потенциала педагогических кадров обеспечит стабильную творческую работу педагогического коллектива, достижение нового качества образовательного процесса ДООУ, повышение имиджа образовательного обучения. Родители информированы о жизнедеятельности детей в ДООУ посредством сведений, предоставляемых сотрудниками ДООУ

**Приложение 1**  
к Положению о внутренней системе  
оценки качества образования,

**Качество организации образовательной деятельности в ДОУ**

<b>1. Соответствие ООП ДО требованиям ФГОС ДО</b>		
<b>Критерии</b>	<b>Соответствует (имеется)</b>	<b>Не соответствует (не имеется)</b>
Соответствие структуры ОП ДО. Основные разделы: целевой, содержательный, организационный		
Каждый раздел отражает обязательную часть (не менее 60%) и часть, формируемую участниками образовательных отношений (не более 40%)		
<b>Целевой раздел ОП ДО</b>		
Цели и задачи		
Принципы и подходы к формированию программы		
Значимые для разработки и реализации программы характеристики		
Характеристики особенностей развития воспитанников раннего и дошкольного возраста		
Планируемые результаты освоения программы (целевые ориентиры)		
<b>Содержательный раздел ОП ДО</b>		
Описание образовательной деятельности в соответствии с направлениями развития ребенка, представленными в 5 образовательных областях: -социально-коммуникативное - познавательное - речевое - художественно-эстетическое - физическое с учетом используемых вариативных примерных ОП ДО и методических пособий, обеспечивающих реализацию данного содержания		
Описание вариативных форм, способов, методов и средств реализации программы с учетом возрастных и индивидуальных особенностей воспитанников, специфики их образовательных потребностей и интересов		
Способы и направления поддержки детской инициативы		
Особенности взаимодействия педагогического коллектива с семьями воспитанников		
<b>Содержание ОП ДО отражает следующие аспекты</b>		
Продолжительность пребывания воспитанников в организации		
Предельную наполняемость групп		
Режим работы образовательной организации		
Предметно-пространственной образовательной среды		
Характер взаимодействия ребенка со взрослым		
Характер взаимодействия ребенка с другими детьми		
Систему взаимоотношений ребенка к миру, к другим людям, к себе самому		
<b>Организационный раздел ОП ДО</b>		
Описание материально-технического обеспечения программы		
Описание обеспеченности методическими материалами и средствами обучения и воспитания		
Режим дня		
Особенности традиционных событий, праздников, мероприятий (тематическое планирование)		
Особенности организации РППС		
Описание кадрового обеспечения реализации ОП ДО		
<b>Составляющие компоненты ОП ДО</b>		
Календарный учебный график		
Текст краткой презентации ОП ДО в котором должны быть указаны: -возрастные и иные категории воспитанников, на которых ориентирована программа, в том числе категории воспитанников с ОВЗ; -используемые Примерные программы; -характеристика взаимодействия педагогического коллектива с семьями воспитанников.		
Расписание НОД		
Использование различных образовательных технологий, в том числе дистанционных, при реализации ОП ДО		
<b>2. Наличие и эффективность функционирования системы планирования и контроля образовательной деятельности</b>		
<b>Критерии</b>	<b>Соответствует (имеется)</b>	<b>Не соответствует (не имеется)</b>
В ДОУ установлены единые формы учебно-педагогической документации		

План работы образовательной организации на год -мероприятия для педагогов -мероприятия для воспитанников -мероприятия для родителей		
Организация методической работы с кадрами (работа с молодыми педагогами)		
Наличие разнообразных форм работы с кадрами: семинары, творческие лаборатории, мастер-классы и т.п.		
Организация выявления, изучения, обобщения и распространения передового педагогического опыта педагогов. Организация научно-исследовательской работы в ДОУ		
Проведение мониторинга эффективности методической работы в ДОУ		
Организация работы по самообразованию педагогов		
Наличие материалов, подтверждающих проведение методической работы с кадрами		
План образовательной работы педагогов: - наличие планирования совместной деятельности педагога с воспитанниками и самостоятельной деятельности воспитанников; - наличие планирования работы с семьей (разные формы работы); - оценка индивидуального развития детей в рамках педагогической диагностики.		
<b>Организация внутриучрежденческого контроля</b>		
Наличие системы внутриучрежденческого контроля		
Наличие утвержденного плана внутриучрежденческого контроля по всем направлениям деятельности ДОУ		
Наличие аналитических материалов по итогам внутриучрежденческого контроля		
Наличие принятых управленческих решений по результатам внутриучрежденческого контроля: - оперативные меры; повторный контроль.		

### ВСОКО воспитатель

№	Название блока и его содержание	Оценка	
<b>1</b>	<b>Проектирование РППС</b>		
	1.1	Имеющиеся в пространстве игры, игрушки, пособия соответствуют возрасту	0 1
	1.2	Имеющиеся в пространстве игры, игрушки, пособия и т.д. исправны и сохранны, безопасны	0 1
	1.3	Воспитанники могут использовать любую часть группы для организации игры, другой деятельности (в том числе и воспитанники с ОВЗ)	0 1
	1.4	Демонстрируемые материалы имеют отношение к теме проекта, недели (не менее двух образовательных областей)	0 1
	1.5	Используются элементы домашней обстановки	0 1
	1.6	Доступность материалов центров активности по пяти образовательным областям для самостоятельной деятельности детей (следы детской деятельности)	0 1
	1.7	Благоустройство прогулочных участков (сюжетное оформление теневого навеса, клумб) до 15.06 текущего года	0 1
<b>2</b>	<b>Планирование</b>		
	2.1	План в наличии и вовремя (в том числе для детей с ОВЗ и группы риска)	0 1
	2.2	Реализация плана	0 1
	2.3	Планирование и реализация программы воспитания	0 1
	2.4	План-паутинка и др., составленный с учетом детских инициатив (хранится в доступном для детей месте)	0 1
	<b>Непосредственно образовательная деятельность</b>		
	2.5	Своевременная подготовка к занятиям (НОД)	0 1
2.6	Соответствие непосредственно образовательной деятельности карте анализа НОД. <b>Приложение 1.1</b>	0 1	
<b>3</b>	<b>Взаимодействие с детьми</b>		
	3.1	Использование в образовательной деятельности форм и методов работы с воспитанниками, соответствующих их возрастным и индивидуальным особенностям. <b>Приложение 1.2</b>	0 1
	3.2	Дети постоянно находятся в поле внимания взрослого, который при необходимости включается в игру и другие виды деятельности ( <b>не сидит за столом, не занят своим делом!</b> )	0 1
	3.3	Предоставление ребенку возможностей для самостоятельной деятельности, проявления инициативы и принятия решений (в рамках возраста). <b>Приложение № 1.3</b>	0 1
	3.4	Предоставление возможности завершать начатое дело, реализовать замысел, цель, игровое намерение и т.д.	0 1
	3.5	Наличие адаптивных ритуалов, вплетенных в ежедневное взаимодействие с окружающими (утренний, вечерний круг)	0 1
	3.6	Отсутствие травм и несчастных случаев	0 1
	<b>Создание и поддержка доброжелательной атмосферы в группе</b>		
	3.7	Поддержка положительного эмоционального состояния: -минимизация эмоций страха, увеличение переживаний радости; -обучение управлению негативными эмоциями (страхом, гневом и др.); -разрешение свободного естественного проявления чувств и эмоций	0 1

3.8	Поддержка доброжелательных отношений между детьми (предотвращение конфликтных ситуаций, демонстрация собственным примером положительного отношения ко всем детям, выражать радость при встрече, использовать ласку и теплое слово для выражения своего отношения к ребенку, проявлять деликатность и тактичность)	0 1
3.9	Отсутствие необоснованных запретов	0 1
3.1 0	Отсутствие физических наказаний	0 1
3.1 1	Отсутствие негативных психологических дисциплинарных методов (запугивание, унижение, оскорбление, дети не сидят на стульчике, не стоят в углу)	0 1
3.1 2	Наличие и функционирование зоны уединения	0 1
3.1 3	Продуманная, последовательная система требований и правил взаимодействия, разработанная и оформленная совместно с детьми	0 1
4	<b>Режимные моменты</b>	
4.1	Соблюдение режима дня	0 1
	<b>Организация прогулки</b>	
4.2	Воспитатель создает условия для развития навыков самообслуживания у детей при выходе на прогулку (одевание/раздевание)	0 1
4.3	Соблюдает продолжительность прогулки в соответствии с режимом и погодными условиями	0 1
4.4	Воспитатель соблюдает структуру прогулки: наблюдение, труд, подвижная игра, самостоятельная деятельность. Наличие выносного материала.	0 1
	<b>Организация питания</b>	
4.5	Соблюдение КГН перед приемом пищи и после него	0 1

4.6	Соблюдается сервировка стола и объем блюд	0 1
4.7	Культура приема пищи, общение, правила пользования столовыми приборами, салфетками.	0 1
5	<b>Работа с родителями</b>	
5.1	Выставки в родительских уголках по итогам групповых проектов, мероприятий и т.д.	0 1
5.2	Соблюдение педагогом культуры общения с родителями (педагог всегда приветствует родителей, тон общения ровный и доброжелательный, исключается повышение голоса)	0 1
5.3	Выстраивает партнерское взаимодействие, использует доступные методы и средства для психолого-педагогического просвещения родителей (приемная, сайт ДОУ, социальные сети)	0 1
5.4	Эффективное предотвращение и разрешение возникающих конфликтных ситуаций (педагог описывает события и ситуации без их оценки, не обвиняет родителей)	0 1
6	<b>Методическая деятельность</b>	
6.1	Выявление собственных профессиональных дефицитов и осуществление непрерывного самообразования (обобщение, оформление и предъявление коллегам опыта своей работы)	0 1
6.2	100% исполнение ежемесячного плана методической работы (неисполнение только по уважительным причинам)	01
7	<b>Исполнительская дисциплина</b>	
7.1	Своевременное исполнение распоряжений администрации	0 1
7.2	Соблюдение требований по охране труда	0 1

## ВСОКО музыкальный руководитель, инструктор по физкультуре

№	Название блока и его содержание	Оценка
1	<b>Проектирование РППС</b>	
1.1	Имеющиеся в пространстве игры, игрушки, пособия соответствуют возрасту воспитанников	0 1
1.2	Имеющиеся в пространстве игры, игрушки, пособия и т.д. исправны и сохранны, безопасны	0 1
1.3	При организации и наполняемости пространства учитывается специфика реализуемой программы	0 1
1.4	Сменяемость материалов, стимулирующих детскую деятельность в зависимости от темы, идеи, проекта, образовательной ситуации (следы детской деятельности)	0 1
2	<b>Планирование</b>	
2.1	Наличие календарного плана спортивно-массовых/культурных мероприятий	0 1
2.2	Наличие перспективного плана	0 1
2.3	Наличие календарного плана (в том числе и для детей с ОВЗ и (или) инвалидов)	0 1
	<b>Непосредственно образовательная деятельность</b>	
2.4	Своевременная подготовка к занятиям (НОД)	0 1
2.5	Соответствие непосредственно образовательной деятельности карте анализа НОД. Приложение 1.1	0 1
3	<b>Взаимодействие с детьми</b>	
3.1	Использование в образовательной деятельности форм и методов работы с воспитанниками, соответствующих их возрастным и индивидуальным особенностям. Приложение 1.2	0 1

3.2	Предоставление ребенку возможностей для самостоятельной деятельности, проявления инициативы и принятия решений (в рамках возраста). <b>Приложение № 1.3</b>	0 1
3.3	Предоставление возможности завершать начатое упражнение в своем темпе	0 1
3.4	Отсутствие травм и несчастных случаев	0 1
<b>Создание и поддержка доброжелательной атмосферы</b>		
3.5	Поддержка положительного эмоционального состояния: -минимизация эмоций страха, увеличение переживаний радости; -обучение управлению негативными эмоциями (страхом, гневом и др.); -разрешение свободного естественного проявления чувств и эмоций	0 1
3.6	Поддержка доброжелательных отношений между детьми (предотвращение конфликтных ситуаций, демонстрация собственным примером положительного отношения ко всем детям, выражать радость при встрече, использовать ласку и теплое слово для выражения своего отношения к ребенку, проявлять деликатность и тактичность)	0 1
3.7	Отсутствие необоснованных запретов	0 1
3.8	Отсутствие физических наказаний	0 1
3.9	Отсутствие негативных психологических дисциплинарных методов (запугивание, унижение, оскорбление, дети не сидят на стульчике, не стоят в углу)	0 1
3.10	Продуманная, последовательная система требований и правил взаимодействия, разработанная и оформленная совместно с детьми	0 1
4	<b>Режимные моменты</b>	
4.1	Соблюдение времени НОД	0 1
4.2	Соблюдение циклограммы рабочего времени	0 1
5	<b>Работа с родителями</b>	
5.1	Выстраивает партнерское взаимодействие, использует доступные методы и средства для психолого-педагогического просвещения родителей (приемная, сайт ДОУ, социальные сети)	0 1
5.2	Эффективное предотвращение и разрешение возникающих конфликтных ситуаций (педагог описывает события и ситуации без их оценки, не обвиняет родителей)	0 1
6	<b>Методическая деятельность</b>	
6.1	Выявление собственных профессиональных дефицитов и осуществление непрерывного самообразования (обобщение, оформление и предъявление коллегам опыта своей работы)	0 1
6.2	100% исполнение ежемесячного плана методической работы (неисполнение только по уважительной причине)	01
7	<b>Исполнительская дисциплина</b>	
7.1	Своевременное исполнение распоряжений администрации	0 1
7.2	Соблюдение требований по охране труда	0 1



План по самообразованию ФИО педагога _____ на 20__ - 20__ учебный год								
Тема: _____								
Месяц	Формы работы с детьми, выявление и развитие у воспитанников способностей		Результативность деятельности педагогического работника в профессиональном сообществе				Самообразование	
	Формы работы с детьми	Дата выполнения	Транслирование опыта практических результатов профессиональной деятельности	Дата выполнения	Конкурсы профессионального мастерства	Дата выполнения	Разработка методической продукции (единолично или в соавторстве)	Дата выполнения
Сентябрь	Беседа «...»							
Октябрь	Конкурс «...»		Публикация «...»		Очные, дистанционные		Разработка конспектов НОД	
Ноябрь	Досуг «...»		Открытый показ НОД «...»		Очное выступление		Подборка картотеки по теме	
Декабрь	Выставка детских работ «...»		Семинар-практикум «...»		Конспект НОД		Написание программы «...»	
Январь	Конкурс «...»		Выступление на педсовете «...»		Сценарий развлечения		Написание методических рекомендаций	
Февраль	Занятие «...»		Участие в конференции «...»		сценарий проекта		Оформление центра по теме	
Март	Городская программа «...»		Мастер-класс «...»					
Апрель	Мониторинг		Консультация «...»					
Май	Драматизация «...»		Доклад «...»					
Июнь	Развлечение «...»		Публикация «...»					
Июль	Опыты «,,»							
Август	Викторина «,,»							

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 324178268299309921576629244695660457501990498095

Владелец Дубровина Марина Леонидовна

Действителен с 13.01.2023 по 13.01.2024