

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад
комбинированного вида №65» г. Нижние Серги

Принято на Педагогическом совете
протокол № 1 от 31.08.2023

Утверждено заведующим МАДОУ №65
31.08.2023г.

**ПРОГРАММА
ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
МАСТЕРСТВА ПЕДАГОГОВ
НА 2023-2026гг**

Составитель:
Заместитель заведующего по УВР
Мамарина Т.Ю.

2023г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Паспорт программы повышения профессионального мастерства педагогов (далее Программа).....	3
2. Актуальность. Характеристика проблем, на решение которых направлена Программа.....	4
3. Анализ кадровых условий.....	5
4. Цель программы.....	8
5. Принципы.....	9
6. Основные направления Программы.....	9
7. Ресурсное обеспечение Программы.....	10
8. Механизм реализации Программы.....	10
9. План реализации Программы.....	11
10. Ожидаемые результаты программы развития кадрового потенциала.....	15
11. Мониторинг реализации программы «Поддержка и развитие кадрового Потенциала».....	15
<i>Приложение 1</i>	<i>17</i>
<i>Приложение 2</i>	<i>18</i>
<i>Приложение 3</i>	<i>20</i>

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

Наименование Программы	Программа повышения профессионального мастерства педагогов на 2023-2026гг
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 - ФОП ДО - Профессиональный стандарт «Педагог»
Разработчики Программы	Заместитель заведующего по УВР Мамарина Т.Ю.
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, ФОП ДО и формирование творчески работающего коллектива.
Направление Программы	- Психологическая и методическая поддержка - Непрерывность профессионального развития
Сроки реализации Программы	2023-2026гг
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 МАДОУ; 3. Закрепление кадров в МАДОУ 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.

Механизм реализации Программы	<ul style="list-style-type: none"> - Разработка диагностических карт профессионального мастерства педагогов; проведения анкетирования; - Разработка индивидуального маршрута профессионального
	<p>развития педагога;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Разработка и оформление портфолио педагога в соответствии с профессиональным стандартом педагога, ФГОС ДО и ФОП ДО; - Разработка рекомендаций по планированию, организации и проведению образовательной работы с детьми; - Разработка конспектов (технологических карт) мероприятий, проектов, методических пособий.
Система организации контроля	<p>Текущий контроль Предупредительный контроль</p>
	<p>развития педагога;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Разработка и оформление портфолио педагога в соответствии с профессиональным стандартом педагога, ФГОС ДО и ФОП ДО; - Разработка рекомендаций по планированию, организации и проведению образовательной работы с детьми; - Разработка конспектов (технологических карт) мероприятий, проектов, методических пособий.
Система организации контроля	<p>Текущий контроль Предупредительный контроль</p>

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

Введение ФОП ДО предъявляет особые требования к системе развития кадрового потенциала в МАДОУ, 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 МАДОУ. 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 со 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

Квалификационная категория	Количество/процент	<p>процент</p> <p>■ Высшая ■ Первая ■ СЗД ■</p>
Высшая	7/37%	
Первая	11/58%	
Соответствие занимаемой должности	0	
Не аттестованы	1/5%	

Уровень образования

Уровень образования	Количество/проценты	
---------------------	---------------------	--

Высшее	5/26%	<p>Уровень образования</p> <p>■ Высшее образование ■ Среднее профессиональное</p>
Среднее-специальное	14/74%	

Педагогический стаж

Педагогический стаж	Процент	<p>Педстаж</p> <p>■ с 3 до 5 ■ с 10 до 15 ■ с 15 до 20 ■ более 20</p>
до 3 лет	0	
3-5 лет	0%	
5-10 лет	1 (5%)	
10-15 лет	1(5%)	
15-20 лет	10(53%)	
более 20 лет	7 (37%)	

Повышение квалификации

Курсы повышения квалификации в 2022 году прошли 9 педагогов по 8 образовательным программам

Наименование программы	ФИО	Кол-во чел.
«Организация обучения и воспитания обучающихся (воспитанников) с ОВЗ (с тяжелыми нарушениями речи и ЗПР)», 144 ч.	Сычева Е.А.,	1
«Особенности организации и содержания ранней логопедической помощи детям с ОВЗ», 144 ч.	Сычева Е.А.	1
«Педагогика дополнительного образования детей и взрослых», 270 ч.	Сычева Е.А. Портнова Т.А. Еремеева А.В. Губаева К.Н. Хайбуллова Т.В.	5

«Леготека, как новая форма социализации, ранней помощи и образования детей с ОВЗ и детей – инвалидов», 72 ч.	Марыч А.С Еремеева А.В.	2
«Песочная терапия в работе с детьми», 140 ч.	Марыч А.С.	1
«Внедрение образовательной программы дошкольного образования «СамоЦвет» в условиях реализации ФГОС дошкольного образования», 24 ч.	Алабушева Л.В. Коновалова Н.С. Еремеева А.В. Портнова Т.А. Ханжина Н.В.	5
Современные подходы и новые технологии в работе с детьми с ОВЗ в условиях ФГОС», 16 ч.	Коновалова Н.С.	1
«Мониторинг качества дошкольного образования»	Фатыхова Е.Ю.	1

Вклад педагогов в развитие МАДОУ

Систематически проводилась работа над формированием новой компетенции педагога ДОУ в соответствии с требованиями к кадровым условиям ФОП ДО:

- проведена диагностика образовательных потребностей и профессиональных затруднений педагогов в условиях организации инновационной деятельности по ФГОС ДО и ФОП ДО;
- осуществлена деятельность по организации и проведению обучающих семинаров, консультаций для педагогических работников:
- круглый стол «Финансовая грамотность дошкольников»;
- семинар-практикум «Технология использования робототехники в дошкольном образовании»;
- круглый стол: «Развитие поисковой активности, инициативы и познавательной мотивации методом экспериментирования у детей дошкольного возраста в соответствии с ФГОС ДО»;
- педагогические советы с включением вопросов по теме развитие предметно-развивающей среды в соответствии с ФГОС ДО и ФОП ДО.

Велась активная работа творческой и рабочей групп по реализации задач инновационной деятельности. Одним из важных условий достижения эффективности результатов является сформированная у педагогов потребность в постоянном, профессиональном росте.

Результатом использования интерактивных форм и методов в работе с педагогическим коллективом стало активное участие педагогов учреждения в методической работе города и района в онлайн режиме.

Исходя из проведенного анализа деятельности методической службы за текущий период, в МАДОУ определены проблемы на 2023 – 2026 учебный год:

Проблемы	Пути решения
Низкая активность педагогов в участии в инновационной деятельности	Оказание методической помощи при подготовке материалов для участия в различных профессиональных конкурсах в рамках инновационной деятельности; Мотивация педагогов к участию в инновационной деятельности

Трудности, связанные с отсутствием необходимых компетенций для подготовки к дистанционным занятиям и их проведению в Skype, Zoom и WhatsApp	Приобретение технического обеспечения для педагогов. Мотивация педагогов для прохождения КПК.
---	--

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

1. Цель Программы

Создание условий для обеспечения профессионального роста мастерства педагогов, способных осуществлять качественное дошкольное образование в условиях реализации ФГОС ДО, ФОП ДО и формирование творчески работающего коллектива.

Программа рассчитана на 3 года и решает поставленные **задачи**:

Задача	Способы реализации
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.
2. Повышать мотивацию педагогов для активного внедрения инновационных технологий и участия в конкурсном движении.	- промежуточная диагностика уровня инновационного потенциала педагогического коллектива. - разработка системы мер поощрения творческих педагогов, проведение конкурсов разного уровня.
3. Совершенствовать систему научно-методической работы, её организация.	- развитие восприимчивости педагогов к новшествам через тренинги, дискуссионные площадки, творческие игры, мастер-классы, повышение уровня новаторства и творческой активности воспитателей в коллективе; - разработка индивидуальных программ личностного развития педагогов
4. Активизировать творчески потенциал педагогов по обобщению передового педагогического опыта и его распространения.	- активное участие педагогов в методической работе на уровне МАДОУ - участие в работе научно-практических конференций; - обобщение опыта своей работы в виде публикаций; - участие в выставках материалов педагогического опыта; - ведение собственных сайтов, блогов; - своевременное ведение и пополнение портфолио педагогов; - ведение портфолио; - наставничество у молодого специалиста.

2. Принципы

- Принцип непрерывности профессионального развития педагогических работников (задан федеральным государственным образовательным стандартом и ФОП)
- 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)

3. Основные направления программы

- Психологическая и методическая поддержка
- Непрерывность профессионального развития

В МАДОУ 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.

4. Ресурсное обеспечение Программы.

Кадровое обеспечение. (Приложение № 1)

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.

Обеспечение Программы:

Материально-техническое обеспечение	Методическое обеспечение:	Информационное обеспечение:
--	----------------------------------	------------------------------------

Технические средства обучения: мультимедийная система в некоторых группах и музыкальном зале, ноутбуки, акустическая система, принтеры черно-белые, фотоаппарат, документ-камера.	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 МАДОУ. Педагоги МАДОУ- 100% владеют ИКТ.
---	--	--

5. 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.

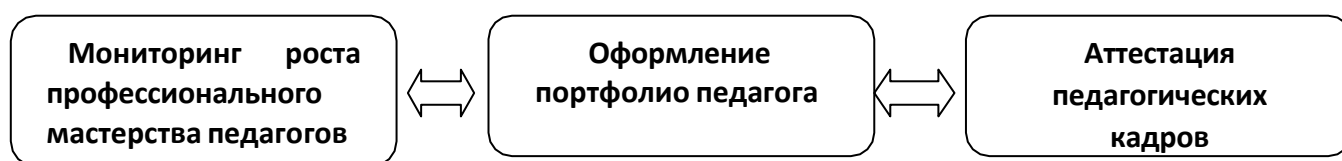
2. Практический этап.

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.

6. План реализации Программы.

Мероприятия	Планируемый результат	сроки	ответственный
1. Мониторинг актуального состояния кадровой обстановки в МАДОУ.	Статистические данные мониторинга	ежегодно	Заместитель директора

<p>2. Разработка стратегии повышения привлекательности МАДОУ для квалифицированных кадров</p> <ul style="list-style-type: none"> - комплекс мероприятий по привлечению к работе в МАДОУ молодых специалистов (система материального стимулирования молодых специалистов, тренинги коммуникативного взаимодействия в коллективе, внедрение наставничества); - комплекс мероприятий по стимулированию педагогического труда работников учреждения (создание оптимальных условий для самореализации через конкурсы проф. мастерства, проектную деятельность, обеспечение возможности дальнейшего обучения, возможности повышения квалификации, аттестации на более высокую квалификационную категорию, материальное стимулирование); - комплекс социально-ориентированных мероприятий (материальное стимулирование, обеспечение возможности транслировать передовой опыт, создание безопасных условий труда); - комплекс мероприятий по поддержанию кадров с большим трудовым стажем (мероприятия по профилактике профессионального выгорания и др.) 	Укомплектованность кадрами	2022-2025гг	Директор, заместитель директора
<p>3. Организация работы по повышению профессиональной компетентности сотрудников МАДОУ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разработка программы повышения уровня профессионального мастерства; - систематическая курсовая подготовка сотрудников учреждения; - повышение правовой культуры сотрудников учреждения в рамках деятельности нормативно-правового лектория - обеспечение возможности для занятий опытно-экспериментальной и исследовательской деятельностью - мониторинг эффективности мероприятий по повышению профессиональной компетентности сотрудников МАДОУ. 	Высококвалифицированный, стабильно работающий коллектив	ежегодно	Заместитель директора
<p>4. Мероприятия по аттестации педагогического персонала:</p> <ul style="list-style-type: none"> - изучение нормативно-правовых документов, регламентирующих процедуру аттестации педагогических и руководящих работников, приведение в соответствие с современными требованиями нормативных актов МАДОУ; - портфолизация педагогического персонала; - систематизация банка передового педагогического опыта разного уровня. 	Повышение квалификационной категории педагогического персонала учреждения.	2022-2025 гг	Заместитель директора, педагоги МАДОУ

Мероприятия для профессионального роста начинающих педагогов (Третья группа)

Мероприятия	Ответственный	Планируемые результаты
1. Стимулирование		

Система материального стимулирования и поддержки молодых специалистов	Заведующий	Выплата стимулирующего характера
2. Самообразование		
Помощь педагогу в выборе темы самообразования	Заместитель заведующего УВР	Формулировка темы самообразования
Сопровождение педагогов по теме самообразования	Заместитель заведующего УВР	Рекомендации по теме самообразования
Представление результатов работы по теме самообразования на заседании методического совета МАДОУ.	Заместитель заведующего УВР	Выступление на заседании методического объединения
3. Подготовка и прохождение аттестации		
Информационное сопровождение подготовки к и прохождения процедуры аттестации	Заместитель заведующего	Повышение удельного веса численности педагогических работников МАДОУ прошедших аттестацию на высшую категорию
Повышение квалификации в процессе получения высшего образования	Заместитель заведующего	Укомплектованность МАДОУ педагогическими кадрами, имеющими высшее профессиональное образование.
Предоставление педагогу возможности выбора образовательных учреждений для повышения квалификации	Заместитель заведующего	Повышение удельного веса численности педагогических работников МАДОУ, повысивших
		квалификацию в институтах повышения квалификации, педагогических классических университетах.
4. Профессиональный рост педагогов с использованием оснащения методического кабинета		
Подписка МАДОУ на профессиональные журналы и газеты, предоставление информационных ресурсов в сфере профессионального образования и ИКТ Функционирование медиатеки	Заведующий. Заместитель заведующего	Повышение удельного веса численности педагогических работников МАДОУ, ставших читателями профессиональных журналов и газет, пользователей ИКТ.
5. Участие во внутренних и муниципальных мероприятиях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов		

Организация участия во внутренних, муниципальных, региональных мероприятиях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов (семинаров, консультаций, конференций т. д)	Заместитель заведующего	Включенность в работу и участие в их подготовке. Овладение педагогами различными технологиями обучения, развития и воспитания.
---	-------------------------	--

Мероприятия для профессионального роста педагогов со стажем (Первая, вторая группы)

1. Стимулирование

Система материального стимулирования и поддержки	Заведующий, комиссия по стимулирующим выплатам	Стимулирование педагогических работников к получению максимального количества баллов по соответствующим критериям, указывающим на профессиональный рост педагога
--	--	--

2. Самообразование

Помощь педагогу в выборе темы самообразования	Заместитель заведующего	Формулировка темы самообразования
Сопровождение педагога по теме самообразования	Заместитель заведующего	Рекомендации по теме самообразования
Предоставление результатов исследования по теме самообразования на методическом совете МАДОУ, педагогическом совете.	Заместитель заведующего	Выступление педагога на заседании методического совета, педагогическом совете, конференции и т.п.

3. Подготовка и прохождение аттестации

Информационное сопровождение подготовки прохождения процедуры аттестации	Заместитель заведующего	Повышение удельного веса численности педагогических работников МАДОУ, прошедших аттестацию на высшую категорию
--	-------------------------	--

4. Предоставление информационных ресурсов в сфере профессионального образования

Ведение страницы на официальном сайте МАДОУ «Для педагогов» с разделами: - Аттестация педагогов; - Педагогический кейс	Заместитель заведующего	Информированность педагогов о процедуре аттестации, о педагогическом опыте коллег
--	-------------------------	---

5. 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.)	Заместитель заведующего	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	Заместитель заведующего	Диссеминация педагогического опыта в профессиональных мероприятиях различного уровня, периодических изданиях, сети Интернет

7. 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 МАДОУ;
3. Закрепление кадров в МАДОУ 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.

8. Мониторинг реализации программы «Поддержка и развитие кадрового потенциала»

Система мониторинга

Мониторинг уровня профессиональной компетентности педагогических работников осуществляется на основе квалификационных характеристик должностей работников образования и самооценки педагогической деятельности. Мониторинг осуществляется через изучение опыта работы педагога, заинтересованности в инновациях, овладения педагогическими технологиями, готовности к саморазвитию, результатов участия в семинарах, практических занятиях, степени участия в повышении квалификации. Данные критерии учитываются при стимулировании труда сотрудников, как основы для механизма взаимосвязи новой системы оплаты труда и уровня профессиональной квалификации.

При проведении комплексной оценки качества профессиональной деятельности педагогов

выделено 3 критерия:

1. Соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования.
2. Деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической деятельности.
3. Результативность образовательного процесса.

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

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.

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.

Перспективный план повышения квалификации МАДОУ «ДС № 65»

Сычева Е.А.	учитель-логопед	Реализация Федеральной образовательной программы дошкольного образования (ФОП) в дошкольной образовательной организации
Марыч А.С.	Инструктор по физическому воспитанию. Педагог-психолог	Реализация Федеральной образовательной программы дошкольного образования (ФОП) в дошкольной образовательной организации
Губаева К.Н.	Воспитатель	Реализация Федеральной образовательной программы дошкольного образования (ФОП) в дошкольной образовательной организации
Кыштымова Н.А.	Воспитатель	Реализация Федеральной образовательной программы дошкольного образования (ФОП) в дошкольной образовательной организации
Хайбуллова Т.В.	Воспитатель	Реализация Федеральной образовательной программы дошкольного образования (ФОП) в дошкольной образовательной организации
Певцова С.А.	Воспитатель	Реализация Федеральной образовательной программы дошкольного образования (ФОП) в дошкольной образовательной организации
Кузнецова О.А.	Воспитатель	Реализация Федеральной образовательной программы дошкольного образования (ФОП) в дошкольной образовательной организации
Леканова С.В.	Воспитатель	Реализация Федеральной образовательной программы дошкольного образования (ФОП) в дошкольной образовательной организации
Портнова Т.А.	Воспитатель	Реализация Федеральной образовательной программы дошкольного образования (ФОП) в дошкольной образовательной организации

Алабушева Л.В.	Воспитатель	Реализация Федеральной образовательной программы дошкольного образования (ФОП) в дошкольной образовательной организации
Ханжина Н.В.	Воспитатель	Реализация Федеральной образовательной программы дошкольного образования (ФОП) в дошкольной образовательной организации
Кузнецова О.В.	Воспитатель	Реализация Федеральной образовательной программы дошкольного образования (ФОП) в дошкольной образовательной организации

Приложение 2

Перспективный план аттестации руководящих и педагогических работников МАДОУ «ДС № 65»

№ п / п	ФИО педагога	Должность	Квалификационная категория		Дата прохождения последней аттестации/ Срок окончания квалификационной категории	Плановое время прохождения квалификационной категории
			Факт	План		
1	Марыч А.С.	Инструктор ФР	Первая	Высшая	25.12.2018/2023	Ноябрь 2021 (досрочно)
2	Сычева Е.А.	Учитель-логопед	Первая	Высшая	04.12.2019/2024	Февраль 2022 (досрочно)
3	Марыч А.С.	Педагог-психолог	СЗД	Первая		Февраль 2022
4	Кузнецова О.В.	Музыкальный	СЗД	Первая	05.04.2021/2023	Ноябрь 2022

		руководитель				
5	Попова Т.В.	Музыкальный руководитель	СЗД	Первая	29.12.2020/2025	Ноябрь 2022
6	Соколова В.В.	Музыкальный руководитель	СЗД	Первая	29.12.2020/2025	Ноябрь 2022
7	Алабушева Л.В.	Воспитатель	Высшая	Высшая	27.02.2018/2023	Февраль 2023
8	Ханжина Н.В.	Воспитатель	Первая	Первая	27.02.2018/2023	Февраль 2023
9	Еремеева А.В.	Воспитатель	Высшая	Высшая	20.04.2018/2023	Март 2023
10	Леканова С.В.	Воспитатель	Высшая	Высшая	20.04.2018/2023	Март 2023
11	Кузнецова О.В.	Воспитатель	Первая	Первая	20.04.2018/2023	Март 2023
12	Хайбуллова Т.В.	Воспитатель	Первая	Первая	20.04.2018/2023	Март 2023
13	Губаева К.Н.	Воспитатель	Первая	Высшая	26.03.2019/2024	Февраль 2023 (досрочно)
14	Федотова Н.Б.	Воспитатель	Первая	Первая	26.03.2019/2024	Февраль 2024
15	Кыштымова Н.А.	Воспитатель	Первая	Высшая	27.11.2020/2025	Февраль 2024 (досрочно)
16	Огай Т.В.	Учитель-логопед	Первая	Первая	04.12.2019/2024	Ноябрь 2024

1 7	Портнова Т.А.	Воспитатель	Первая	Первая	01.11.2019/2024	Ноябрь 2024
1 8	Кузнецова О.А.	Воспитатель	Первая	Высшая	01.11.2019/2024	Ноябрь 2024
1 9	Шуклина Л.Н.	Воспитатель	Первая	Первая	01.11.2019/2024	Ноябрь 2024
2 0	Алабушева Е.Г.	Воспитатель	Первая	Первая	27.11.2020/2025	Ноябрь 2025
2 1	Коновалова Н.С.	Воспитатель	Первая	Первая	27.11.2020/2025	Ноябрь 2025
2 2	Фатыхова Е.Ю.	Воспитатель	Высшая	Высшая	27.11.2020/2025	Ноябрь 2025

Приложение 3

Темы самообразования педагогов

№	ФИО	должность	Тема самообразования/рекомендаций аттестационной комиссии
1	Бондарь Р.Х.	Заместитель заведующего	Создать условия для повышения квалификации педагогов в соответствии с Профессиональным стандартом
2	Марыч А.С.	Инструктор по физ. культуре	Обобщить опыт работы по формированию двигательной активности дошкольников на основе современных здоровьесберегающих и здоровьесформирующих технологий. Представить данный опыт педагогическому сообществу
3	Попова Т.В.	Музыкальный руководитель	Создать условия для развития музыкального творчества дошкольников, поддержки и развития музыкальных способностей детей.
4	Сычёва Е.А.	Учитель-логопед	Разработать, внедрить и представить педагогическому сообществу модель коррекционной работы для детей с тяжелыми нарушениями речи с учетом структуры речевого дефекта
5	Марыч А.С.	Педагог-психолог	Обобщить и представить педагогическому сообществу опыт работы по речевому развитию детей дошкольного возраста на основе использования современных педагогических технологий

6	Алабушева Л.В.	Воспитатель	Разработать и внедрить систему работы по формированию речевой активности детей дошкольного возраста средствами образовательных технологий. Опыт представить педагогическому сообществу и родительской общественности.
7	Фатыхова Е.Ю.	Воспитатель	Обобщить и представить опыт работы по развитию интеллектуально-творческих способностей посредством современных образовательных технологий
8	Портнова Т.А.	Воспитатель	Разработать и реализовать программу по познавательно-творческому развитию детей дошкольного возраста средствами современных образовательных технологий
9	Ханжина Н.В.	Воспитатель	Разработать и внедрить систему работы по развитию творческих способностей детей дошкольного возраста через взаимодействие всех субъектов образовательных отношений. Данный опыт представить педагогическому сообществу
10	Губаева К.Н.	Воспитатель	Разработать и внедрить систему работы по формированию речевой активности детей дошкольного возраста средствами образовательных технологий. Опыт представить педагогическому сообществу и родительской общественности.
11	Кузнецова О.В.	Воспитатель	Изучение и внедрение в практику работы современных образовательных технологий
12	Леканова С.В.	Воспитатель	Разработать и внедрить систему работы по формированию речевой активности детей дошкольного возраста средствами образовательных технологий. Опыт представить педагогическому сообществу и родительской общественности.

13	Ухтомская Н.В.	Воспитатель	Создание условий для развития лексической стороны речи детей в различных формах и видах деятельности
14	Селянина Г.С.	Воспитатель	Создать условия для развития познавательной активности дошкольников средствами игровых технологий
15	Трифорова Н.К.	Воспитатель	Создание условий для развития всех компонентов устной речи детей в различных формах и видах деятельности
16	Фролова Г.Ф.	Воспитатель	Создать условия для развития творческих способностей детей средствами технологии «Кукляндия»
17	Шкробень Т.Л.	Воспитатель	Обобщить и представить педагогическому сообществу опыт работы по развитию интеллектуально-творческих способностей детей дошкольного возраста средствами современных образовательных технологий
18	Шумакова Н.А.	Воспитатель	Создать условия для развития творческих способностей детей средствами нетрадиционных изобразительных техник
19	Медведева Н.Н.	Музыкальный руководитель	Создать условия для развития музыкального творчества дошкольников, поддержки и развития музыкальных способностей детей.

Критерии и показатели профессионального роста педагогов.

Критерии	Индикаторы
Оптимизация деятельности педагогических кадров	Повышение качества ДО
	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 МАДОУ
	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.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 29506604513842569967847282462287250401048067761

Владелец Кожевникова Маргарита Александровна

Действителен с 15.03.2023 по 14.03.2024