

Утверждаю
заведующий МК ДОУ детским садом №7
г. Белая Холуница
Шитова В.К.

Приказ от 01.09.2021 №56-О

**ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ
на 2021-2022/2025-2026 учебные годы
Муниципального казенного дошкольного образовательного
учреждения детского сада комбинированного вида
№7«Алёнушка» г. Белая Холуница Кировской области**

г. Белая Холуница 2021 год

№	Содержание	Стр.
1	Пояснительная записка	3
2	Паспорт Программы развития МК ДОУ детского сада №7 г. Белая Холуница	4-6
3	Информационная справка МК ДОУ детского сада №7 г. Белая Холуница	7-10
4	Проблемный анализ деятельности МК ДОУ детского сада №7 г. Белая Холуница и потенциальных возможностей перехода на современную модель дошкольного образования	10-14
5	Разработка концепции и стратегии развития МК ДОУ детского сада №7 г. Белая Холуница	15-18
6	Планируемые результаты реализации Программы развития МК ДОУ детского сада №7 г. Белая Холуница	19
7	Возможные риски и пути их преодоления в процессе реализации Программы развития МК ДОУ детского сада №7 г. Белая Холуница	20
8	Механизм реализации Программы развития МК ДОУ детского сада №7 г. Белая Холуница	20
9	Целевые индикаторы эффективности и реализации Программы развития МК ДОУ детского сада №7 г. Белая Холуница	20-22
10	Приложение №1. Программа профессионального роста педагогов.	23-34

1. Пояснительная записка

Программа развития Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида №7 «Алёнушка» г. Белая Холуница Кировской области (далее ДОО) на 2021-2022/2025-2026 учебные гг. представляет собой управленческий документ, предусматривающий реализацию комплекса мероприятий и создания необходимых условий в образовательной организации для достижения определенной цели.

Программа развития является обязательным локальным актом, наличие которого в образовательной организации закреплено законодательно. Статья 28 Федерального закона РФ от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» относит к компетенции образовательной организации разработку и утверждение по согласованию с учредителем программы развития образовательной организации.

Программа развития ДОО на 2021-2022/2025-2026 учебные гг. (далее - Программа) определяет стратегические направления развития образовательной организации на среднесрочную перспективу: ценностно-смысловые, целевые, содержательные и результативные приоритеты развития. Это система действий для достижения желаемого результата развития ДОО, его приоритетного направления предоставление образовательных услуг в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования (далее - ФГОС ДО).

Программа как проект перспективного развития ДОО призвана:

- обеспечить качественную реализацию образовательного процесса и всестороннее удовлетворение образовательных запросов субъектов образовательных отношений;
- консолидировать усилия всех заинтересованных участников образовательных отношений и социального окружения ДОО для достижения цели и задач Программы.

В своем развитии ДОО ориентируется на следующие приоритетные направления: охрана жизни, укрепление физического и психологического развития воспитанников; обучение, воспитание и развитие каждого воспитанника с учетом его индивидуальных особенностей, образовательных потребностей и возможностей путем создания в ДОО максимально благоприятных условий для умственного, нравственного, эмоционального и физического развития каждого воспитанника; взаимодействие с семьями детей для обеспечения полноценного развития личности ребенка; психологический комфорт для всех участников образовательных отношений.

Направления, представленные для реализации плана Программы, рассчитаны на период с 2021 по 2026 годы ее реализации.

2. Паспорт Программы развития
МК ДОУ детского сада №7 г. Белая Холуница
на 2021-2022/ 2025-2026 учебные гг.

1	Наименование Программы	Программа развития муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида №7 «Алёнушка» г. Белая Холуница Кировской области на 2021-2026 гг.
2	Основание для разработки Программы, нормативные документы	- Федеральный закон РФ от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; - Конвенция о правах ребенка; - Национальный проект «Образование» на 2019-2024, - Приказ Минобрнауки РФ от 17.11.2013 №1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования» - Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29.05.2015 г. №996-р «Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года»; - Приказ РФ от 31.07.2020 №373 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным образовательным программам – образовательным программам дошкольного образования»; - Закон Кировской области от 14.10.2013 №320-ЗО «Об образовании в Кировской области» - Государственная программа Кировской области «Развитие образования 2014-2024 годы - Устав Учреждения; - Локальные акты
3	Основные	Администрация

	разработчики Программы	Творческая группа педагогических работников ДОУ
4	Руководитель Программы	заведующий ДОУ
5	Исполнители основных мероприятий Программы	заведующий, коллектив ДОУ, родители (законные представители) воспитанников, воспитанники ДОУ
6	Цель Программы	Обеспечить условия формирования современного образовательного пространства для комфортной жизнедеятельности всех участников образовательной деятельности, максимально удовлетворяющие социальный заказ
7	Задачи Программы	1. Способствовать обновлению и расширению материально-технической базы ДОУ; 2. Способствовать росту кадрового потенциала ДОУ; 3. Обеспечить качественное обновление содержания и технологий образования.
8	Сроки и этапы реализации Программы	Программа разработана на 2021-2026 годы. <i>Первый этап 2021</i> – формирующий: формирование нормативно-правовой и методической базы по основным направлениям развития ДОУ; <i>Второй этап 2022-2024</i> – конструктивный: активная реализация программных пунктов по основным направлениям развития ДОУ; <i>Третий этап 2025-2026</i> – аналитико-результатирующий: анализ эффектов реализации Программы.
9	Основные целевые показатели Программы	- Обновление развивающей предметно-пространственной среды ДОУ в соответствии с требованиями ФГОС ДО; - Создание качественных материально-технических, организационно-педагогических условий для реализации основной и адаптированных

		образовательных программ дошкольного образования ДОУ, для проведения образовательного процесса – 96%; - 100% обученность кадрового состава в соответствии с актуальными требованиями законодательства; - внедрение системы наставничества в ДОУ; - увеличение числа педагогов, аттестованных на квалификационные категории – 95%; - увеличение количества педагогов, принимающих участие в методических мероприятиях разного уровня, (семинарах, конференциях, мастер-классах, методических объединениях и др.) – 96%; - освоение педагогами современных технологий, методик – 96%; - повышение профессиональной компетентности педагогических работников в процессе освоения и внедрения ИКТ технологий – 96%; - увеличение числа педагогов, принимающих участие в профессиональных конкурсах – 50%; - подготовка для публикаций методических материалов, позволяющих транслировать перед педагогической общественностью опыт работы педагогов – 70%; - увеличение числа педагогов, активно включающихся в проектную деятельность – 96%;
10	Источник финансирования Программы	Областной бюджет Местный (городской) бюджет Привлечение внебюджетных средств
11	Система организации контроля реализации Программы	Контроль за ходом реализации Программы осуществляет администрация ДОУ. Полученные данные оформляются в виде отчета о результатах самообследования ДОУ с обязательным его размещением на официальном сайте раз в год.

3. Информационная справка МК ДОУ детского сада №7 г. Белая Холуница

Общие сведения

Полное наименование ДОУ (по Уставу): Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение детский сад комбинированного вида №7 «Алёнушка» г. Белая Холуница Кировской области

Сокращенное название: МК ДОУ детский сад №7 г. Белая Холуница

Год основания: 1986 год - первый корпус, 2012 год – второй корпус.

Юридический адрес: 613200 Кировская область г. Белая Холуница ул. Глазырина 46

Адрес электронной почты: detsad7bh@mail.ru

Официальный сайт: alenushka-bh.ru

Телефон: 8 (83364) 4 13 05

Заведующий ДОУ: Шитова Вера Константиновна,

Лицензия на осуществление образовательной деятельности: №1257 от 27.12.2016, серия 43Л01 №0001640

Учредителем ДОУ является Управление образования Белохолуницкого района

Режим работы

Учреждение работает с 06.30 до 18.30 ежедневно, выходные – суббота, воскресенье, праздничные дни.

Характеристика микрорайона

ДОУ находится на территории г. Белая Холуница на улице Глазырина в дворовом пространстве. Ближайшее окружение:

- жилой дом
- администрация города и района
- здания почты, налоговой инспекции

Медицинское обслуживание осуществляет КОГБУЗ Белохолуницкая центральная районная больница.

ДОУ занимает определенное место в едином образовательном пространстве города Белая Холуница и активно взаимодействует с социумом. Сотрудничество с каждой организацией строится на договорной основе с определением конкретных задач и конкретной деятельности.

Материально-техническое обеспечение

ДООУ имеет два корпуса: первый корпус – каменное двухэтажное здание общей площадью 1055,6 кв.м; второй корпус – деревянное одноэтажное здание общей площадью 405,2 кв. м. Общая площадь земельного участка составляет 7062 кв.м. Территория ДООУ ограждена забором и озеленена. Земельный участок делится на зону застройки и зону игровой деятельности. Зона застройки включает в себя два здания корпусов ДООУ и хозяйственные склады. Зона игровой деятельности включает 9 прогулочных участков, спортивную площадку, метеоплощадку и цветники. Игровые площадки имеют теневые навесы, песочницы, малые архитектурные формы.

Характеристика контингента воспитанников на 01.09.2021

В ДООУ функционируют 8 групп, которые посещают 130 воспитанников. В соответствии с современными психолого-педагогическими требованиями, медицинскими показаниями, требованиями Санитарных правил СП 2.4.3648-20 группы комплектуются по возрастному принципу:

Группа раннего возраста (ясельная группа) 1,5 – 2 года – одна группа

Первая младшая группа 2 – 3 года – одна группа

Вторая младшая группа 3 – 4 года – одна группа

Средняя группа 4 – 5 лет – одна группа

Старшая группа 5 – 6 лет – две группы

Подготовительная к школе группа 6 – 7 лет – две группы

Материально – техническое оснащение Учреждения

Для максимального развития образовательного потенциала воспитанников созданы условия:

- методический кабинет;
- музыкальный зал;
- кабинет педагога-психолога;
- кабинет учителя-логопеда и учителя-дефектолога;
- кабинет инструктора по физической культуре;
- медицинский блок, включающий в себя медицинский кабинет, изолятор, прививочный кабинет; медицинский блок имеет отдельный выход;
- групповые помещения.

Методический кабинет оснащен ноутбуками и цветным принтером, имеется библиотека педагогической, методической и детской литературы, периодических изданий; демонстрационный, раздаточный материал для занятий с детьми. Материалы опыта работы педагогов; документация по методическому сопровождению образовательной деятельности в ДООУ.

Музыкальный зал совмещен со спортивным залом. Для занятий спортом имеется следующее оборудование: спортивным оборудованием для прыжков, метания, лазания, равновесия (гимнастические скамейки, мат, мячи,

гимнастические палки, обручи, массажная дорожка, тоннели, кольцабросы и др.); нетрадиционное физкультурное оборудование (мешочки для равновесия, ленты, султанчики и др.)

В музыкальном зале имеется: пианино, синтезатор, музыкальный центр, стационарный мультимедийный проектор, экран для проекционного оборудования, фонотека (диски, аудиокассеты); детские музыкальные инструменты (колокольчики, бубенцы, трещотки, металлофоны, свистульки, маракасы, треугольники, ложки) и атрибутами.

В кабинете педагога-психолога: ноутбук, дидактический стол, игровой стол для песка и воды, наглядно-дидактический материал, сенсорные игрушки.

В кабинете учителя-логопеда и учителя-дефектолога имеется мультимедийный проектор, переносной экран для проектора, различные виды конструктора, наглядные пособия, детский мольберт и другое игровое оборудование.

Групповые помещения состоят из: игровой комнаты, туалета, спальни, раздевалки (во втором корпусе в групповых ячейках имеются буфетные, склады для инвентаря), в которых создана развивающая предметно-пространственная среда, реализующая возрастные потребности детей в разных видах детской деятельности. Группы систематически пополняются игровым оборудованием и атрибутами, современными информационными стендами. Групповые комнаты оснащены необходимой мебелью, отвечающей требованиям Санитарных правил СП 2.4.3648-20.

Условия охраны здоровья воспитанников

В ДОУ ведется систематическая работа по укреплению и оздоровлению воспитанников, соблюдаются условия безопасности жизни воспитанников, ведется систематический контроль по выполнению инструкции об «Охране жизни и здоровья воспитанников», проводятся профилактические мероприятия по соблюдению их требований, инструктажи с воспитанниками. В начале каждого учебного года педагогами ДОУ и медицинскими работниками проводится обследование физического развития воспитанников.

Медицинская сестра проводит антропометрические измерения детей в начале и в конце учебного года, оказывает доврачебную помощь, осуществляет контроль профилактических прививок, карантинные мероприятия. Медицинский кабинет оснащен медицинским оборудованием и инвентарем в необходимом объеме.

Обеспечение безопасных условий в ДОУ

Безопасные условия пребывания воспитанников в ДОУ обеспечиваются при помощи тревожной кнопки, пожарной сигнализации, системы видеонаблюдения, также в ДОУ имеется ручной металлодетектор. Территория ДОУ ограждена по всему периметру деревянным забором, имеются две калитки для входа и двое ворот для въезда служебного транспорта. Входы в здание первого корпуса оборудованы 4 деревянными дверями (также 4 деревянные и 2 металлические двери на запасных входах). Входы в здание второго корпуса оборудованы 3 металлическими дверями (также 3 металлические двери на запасных входах).

4. Проблемный анализ деятельности МК ДОУ детского сада №7 г. Белая Холуница и потенциальных возможностей перехода на современную модель дошкольного образования

Одним из основных принципов государственной политики в сфере общего образования является признание приоритетности образования (Федеральный закон № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации» ст.3 п.1)

В ходе переходного периода деятельность ДОУ была направлена на создание системы организационно-управленческого и методического обеспечения по внедрению и реализации ФГОС ДО.

Программа развития ДОУ на 2015-2020 гг. выполнена в полном объеме.

За этот период в ДОУ произошли следующие изменения:

- образовательный процесс организован в соответствии с ФГОС ДО;
- разработаны и реализуются Основная и адаптированная образовательные программы дошкольного образования ДОУ;
- организация педагогического процесса отмечается гибкостью, ориентированностью на возрастные и индивидуально-психологические особенности детей, позволяет осуществить личностно-ориентированный подход к воспитанникам;
- широкое использование здоровьесберегающие технологии в образовательном процессе;
- обновление развивающей предметно-пространственной среды, выстроенной с учетом индивидуальных особенностей детей в соответствии с ФГОС ДО;
- укрепление материально-технической база ДОУ: обновление мебели в группах детского сада (столы, стулья, игровые зоны), ремонт пола в музыкальном зале, спальнях первого корпуса, замена сантехники в туалетных комнатах для детей, благоустройство прилегающей территории ДОУ (строительство спортивной и метеоплощадок), обновление игрового оборудования ДОУ, приобретение нового мультимедийного проектора, ноутбука. За счет привлечения внебюджетных средств был пополнен запас

постельного белья для детей, наматрасников, полотенец, приобретены новые подушки, одеяла для детей, заменены буфеты для хранения посуды в группах первого корпуса.

- собран коллектив единомышленников из числа профессионально подготовленных специалистов, осуществляется подготовка кадров, создан благоприятный социально-психологический климат в коллективе, отношения между администрацией и коллективом строятся на основе сотрудничества и взаимопомощи;

- 100% педагогов ДОО соответствуют требованиям профессионального стандарта педагога;

- 63% педагогов имеют квалификационные категории;

- 100% педагогов прошли курсы повышения квалификации по ФГОС ДО;

- созданы условия для продуктивного общения детей, педагогов и родителей на основе общего дела: досуги, конкурсы, выставки, мастер-классы;

- на базе ДОО функционирует консультационный пункт;

- функционирует официальный сайт ДОО.

Слабые стороны

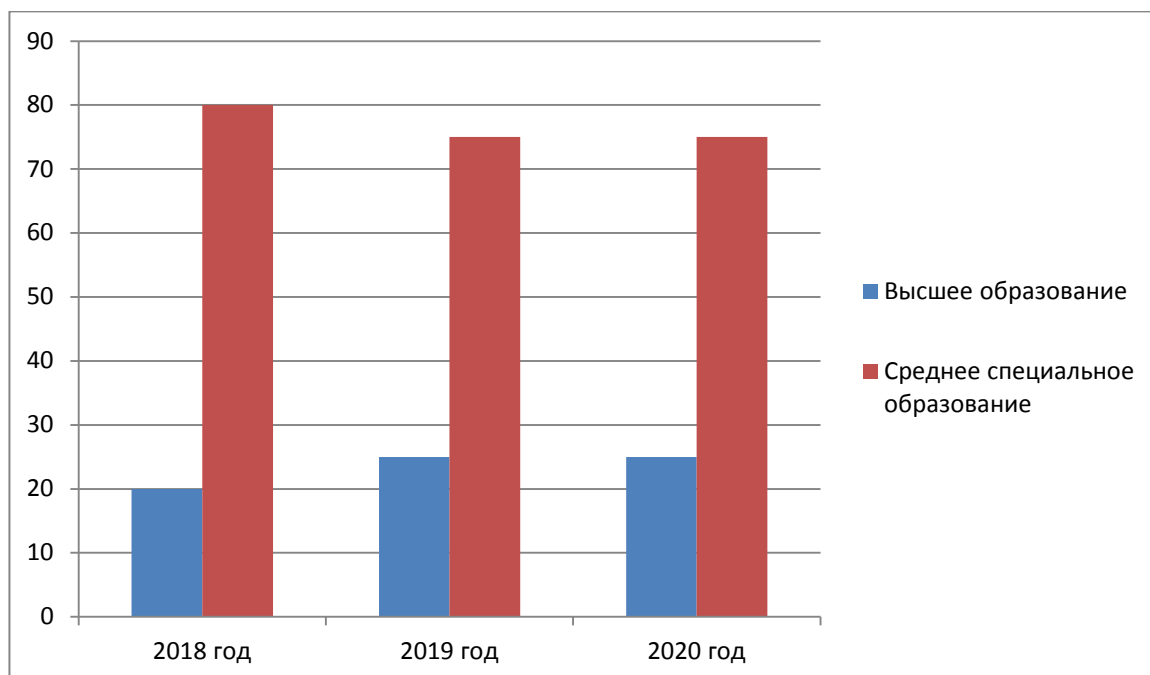
На групповых участках размещено игровое оборудование, которое уже устарело. В первом корпусе ДОО требуется замена оконных рам.

Невозможно качественно реализовать воспитательно-образовательный процесс без мультимедийного оборудования в каждой возрастной группе. ИКТ – оборудование в ДОО имеется лишь в музыкальном зале и двух группах. Мультимедийное оборудование в каждую групповую комнату – это требование времени.

Анализ организации и эффективной кадровой политики Учреждения

На момент проектирования Программы в ДОО работает 20 педагогов. Укомплектованность кадрами – 95%. Из них: административно-управляющий персонал представлен заведующим и заместителем заведующего по воспитательной и методической работе. Всего педагогических работников 20 человек, из них: музыкальный руководитель – 1, инструктор по физической культуре – 1, воспитатели – 15, учитель-логопед – 1, педагог-психолог – 1, учитель-дефектолог -1.

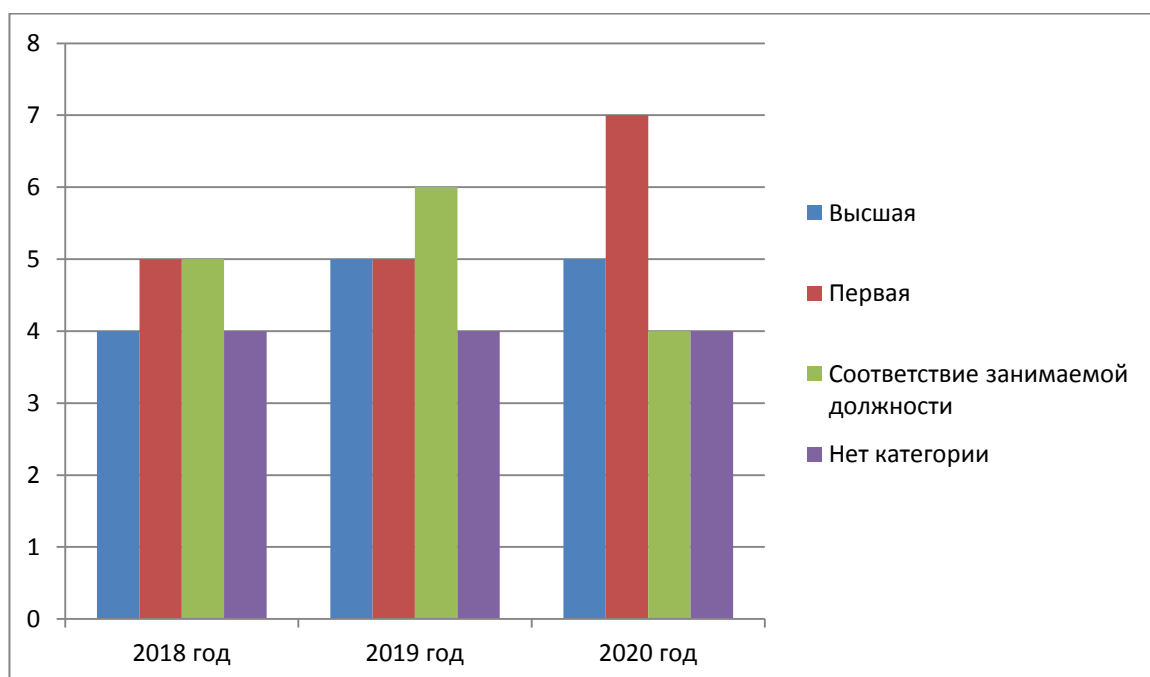
Реализация основной а адаптированных образовательных программ дошкольного образования ДОО обеспечивается педагогическими кадрами, имеющими высшее образование – 5 чел./25%, среднее профессиональное образование – 15 чел./75%.



Таким образом, из диаграммы видно, что за последние три года число педагогов с высшим образованием увеличилось на 5%. Но, по-прежнему, остается высоким число педагогов, имеющих среднее специальное образование. Перед ДОУ стоит задача увеличить число педагогов, имеющих высшее образование.

На момент проектирования Программы педагоги имеют следующие категории:

- Первая квалификационная категория – 7 педагогов
- Высшая квалификационная категория – 5 педагогов
- Соответствие занимаемой должности – 4 педагогов
- Нет квалификации – 4 педагогов.



Таким образом, на диаграмме видно, что число аттестованных педагогов

увеличивается, кроме того, происходит изменение кадрового состава, что обуславливает наличие педагогов без квалификации. Это молодые педагоги, имеющие стаж работы менее 3 лет.

В рамках введения и реализации ФГОС ДО проделана большая работа. Прослеживается тенденция увеличения процента педагогов, аттестованных на высшую и первую квалификационную категорию, что подтверждает системность и планомерность методической работы с кадрами и работы педагогов по самообразованию.

Обеспечение непрерывности в профессиональной компетенции – одно из обязательных условий улучшения качества оказываемых образовательных услуг. Все педагоги ДООУ каждые 3 года, согласно плану повышения квалификации, проходят курсы повышения квалификации и профессиональной переподготовки. Необходимость подготовки педагогов ДООУ обусловлена требованиями профессионального стандарта педагога.

Слабые стороны

- низкий процент закрепления молодых специалистов;
- наличие педагогов после профессиональной переподготовки недостаточно владеющих методиками дошкольного образования;
- наличие молодых педагогов в ДООУ, нуждающихся в особой системе методической поддержки;
- отсутствие у части педагогов мотивации к профессиональному росту, профессиональное выгорание, формальное исполнение трудовых обязанности.

Анализ реализуемых образовательных программ в ДООУ

Основная образовательная программа дошкольного образования ДООУ (далее - ООП) определяет обязательную часть и часть, формируемую участниками образовательных отношений для детей от 2 лет до прекращения образовательных отношений. Программа реализуется в течение всего времени пребывания детей в ДООУ.

Обязательная часть ООП разработана с учетом Основной образовательной программы дошкольного образования «ОТ РОЖДЕНИЯ ДО ШКОЛЫ» / Под ред. Н.Е. Вераксы, Т.С. Комаровой, М.А. Васильевой – 4-е изд., перераб. – М.: МОЗАИКА-СИНТЕЗ, 2019. – 352 с. (далее – программа «От рождения до школы»).

Часть, формируемая участниками образовательных отношений, для детей 4-7 лет реализуется в рамках проекта «Народные праздники» на основе парциальной программы «Приобщение детей к истокам русской народной культуры» О.Л. Князева, М.Д. Маханёва, СПб: ООО «ДЕТСТВО-ПРЕСС», 2015

Выявленные проблемы в области патриотического воспитания, которые делают участие ДООУ в проекте актуальным

Очень важно, чтобы чувство любви к Родине красной нитью проходило через всю жизнь ребенка. То отношение к миру, которое формируется у ребенка в детском саду, в дальнейшем определит его гражданскую позицию в обществе; та степень его социализации, которая будет в него заложена с дошкольного детства, определит его социализацию в мире взрослых. Реализация проекта «Народные праздники», направленного на решение задач образовательных областей «Социально-коммуникативное развитие», «Познавательное развитие» помогает нашим воспитанникам освоить «базис культуры» на основе ознакомления с бытом и жизнью родного народа, его характером, присущими ему нравственными ценностями, традициями, особенностями культуры.

Слабые стороны

- недостаточного внимания педагогов к региональному компоненту является дефицит методических рекомендаций по ознакомлению с народной культурой для дошкольников.

Перспективы развития

- организация методического сопровождения процесса реализации проекта «Народные праздники» с помощью включения в работу творческой группы.

АООПДО для детей с ЗПР реализуется на основе программы С.Г. Шевченко «Подготовка к школе детей с задержкой психического развития» (М., Школьная Пресса 2004)

АООПДО для детей с тяжёлыми нарушениями речи реализуется на основе «Программы коррекционно-развивающей работы в логопедической группе детского сада для детей с общим недоразвитием речи (с 4 до 7 лет). - СПб.: ДЕТСТВО-ПРЕСС, 2006.

Проведенный анализ настоящего состояния деятельности ДООУ показал, что реально сложились условия и потенциальные возможности коллектива для дальнейшего развития и повышения эффективности деятельности ДООУ.

**5. Разработка концепции стратегии развития МК ДОУ
детского сада №7 г. Белая Холуница**

№ п/п	Направления программных мероприятий	Сроки реализации	Исполнители
1.Создание системы управления качеством образования, консультационное и экспертное сопровождение разработки нового содержания образования в соответствии с основными направлениями модернизации российского образования (совершенствование внутренней системы оценки качества образования)			
1.	Реализация направления	2021-2026	Заведующий, заместитель заведующего по ВМР, рабочая группа
2.	Изучение качества профессиональной деятельности кадров	2021-2026	Заведующий, заместитель заведующего по ВМР
3.	Оптимизация мониторинга качества оказываемых образовательных услуг	2021-2026	Заведующий, заместитель заведующего по ВМР
4.	Подбор и апробация диагностических материалов, позволяющих контролировать качество образования на основе программных требований и ФГОС	2021-2026	Заместитель заведующего по ВМР, рабочая группа
5.	Мониторинг оценки результативности качества образования детей	ежегодно	Заместитель заведующего по ВМР, специалисты, воспитатели
6.	Оптимизация условий для развития одаренности детей. Разработка и реализация индивидуальных образовательных маршрутов для одаренных детей. Разработка и реализация программ для обучения и развития одаренных детей. Повышение квалификации педагогических работников ДОУ по вопросам выявления и развития детской одаренности		Заместитель заведующего по ВМР, специалисты, воспитатели
7.	Оптимизация условий для коррекционной помощи детям с ОВЗ и детям-инвалидам. Оптимизация индивидуальных маршрутов и программ для детей с ОВЗ и детей-инвалидов. Повышение квалификации педагогических работников ДОУ по вопросам коррекционного образования.		Заместитель заведующего по ВМР
8.	Оптимизация системы совместной деятельности с социальными институтами города, семьями дошкольников по		Заведующий, заместитель заведующего по ВМР, специалисты,

	приобщению к здоровому образу жизни, формированию у воспитанников элементарных чувств патриотизма и гражданственности, развитию нравственности.		воспитатели
9.	Техническое сопровождение официального сайта ДОУ	постоянно	Заведующий ДОУ
2. Совершенствование стратегии и тактики построения развивающей предметно-пространственной среды учреждения с учётом ФГОС ДО, учитывающей принцип динамичности и развивающего обучения, возрастные, психологические, физические, гендерные особенности воспитанников, способствующей самореализации ребенка в разных видах деятельности (совершенствование РППС).			
1.	Комплексная экспертиза РППС	2021	Заведующий, заместитель заведующего по ВМР, рабочая группа
2.	Приобретение нового оборудования для реализации образовательных областей в соответствии с возрастными и гендерными особенностями дошкольников в соответствии направлениями Программы развития	2021-2026	Заведующий, заместители заведующего по ВМР, заведующий хозяйством
3.	Оснащение образовательного процесса учебно-методическими комплектами, дидактическими пособиями в соответствии с ФГОС ДО и направлениями инновационной деятельности	2021-2026	Заведующий, заместители заведующего по ВМР
4.	Обновление РППС в группах и на территории ДОУ в том числе для детей с ОВЗ и детей-инвалидов. Обеспечение доступности дошкольного образования для детей-инвалидов	2021-2026	Заведующий, заместители заведующего ВМР, специалисты
3. Развитие компетенций педагогических работников, необходимых для создания условий развития детей в соответствии с требованиями			
1.	Введение профессиональных стандартов в ДОУ.	2020-2025	Заведующий, заместитель заведующего по ВМР
2.	Разработка Программы профессионального роста педагогов ДОУ. Составление индивидуальных планов повышения квалификации работников ДОУ.	ежегодно	Заместитель заведующего по ВМР
3.	Организация наставничества для профессионального становления молодых специалистов	2021-2024	Заместитель заведующего по ВМР, педагоги

4.	Выявление, обобщение и транслирование передового педагогического опыта на разных уровнях через конкурсы профессионального мастерства, участие в конференциях, публикации в СМИ, официальном сайте ДОУ, проектную деятельность и т.д.	2021-2026	Заведующий, заместитель заведующего по ВМР, педагоги
5.	Разработка и реализация плана мотивирования и стимулирования инновационной деятельности педагогов, профилактики профессионального выгорания, стремления к повышению своей квалификации.	2021-2026	Заведующий, заместитель заведующего по ВМР
6.	Обучение педагогов современным технологиям взаимодействия со взрослыми и детьми	2021-2026	Заместитель заведующего по ВМР, рабочая группа
4.Создание взаимовыгодного социального партнерства для функционирования учреждения в режиме открытого образовательного пространства, обеспечивающего полноценную реализацию интересов личности, общества, государства в воспитании подрастающего поколения			
1.	Поиск новых форм эффективного взаимодействия ДОУ с социальными партнерами по вопросам о воспитании и развития дошкольников	2021-2026	Заведующий, заместитель заведующего по ВМР
2.	Создание условий для обеспечения всестороннего развития способностей и творческого потенциала детей дошкольного возраста через систему сотрудничества ДОУ с социальными партнёрами	2021-2026	Заведующий, заместитель заведующего по ВМР
3.	Создание условий для формирования положительного имиджа МК ДОУ детского сада №7 г. Белая Холуница через участие детей, родителей, педагогов в мероприятиях сетевого взаимодействия	2021-2026	Заведующий, заместитель заведующего по ВМР
4.	Реализация ООП с использованием кадрового потенциала и других ресурсов социальных партнеров в рамках сетевого взаимодействия	2021-2026	Заведующий, заместитель заведующего по ВМР
5.	Освещение совместной работы на официальном сайте учреждения в сети Интернет, на публичной странице социальной сети Вконтакте, в СМИ	2021-2026	Заместитель заведующего по ВМР, педагоги
5.Повышение уровня мотивации родителей и их компетентности в области проблем воспитания, повышения качества образовательной услуги, развитие партнерства и сотрудничества			
1	Оптимизация модели взаимодействия детского сада и семьи.	2021-2024	Заведующий, заместитель заведующего по ВМР,

			педагоги
2.	Разработка модели работы с родителями одаренных детей	2021-2026	Заведующий, заместитель заведующего по ВМР, педагоги
3.	Разработка модели работы с родителями детей ОВЗ и детей-инвалидов. Создание системы консультирования и сопровождения родителей	2021-2026	Заведующий, заместитель заведующего по ВМР, педагоги
4.	Психолого-педагогическое сопровождение, консультирование родителей по вопросам развития и образования детей раннего возраста	2021-2026	Заведующий, заместитель заведующего по ВМР, педагоги
5.	Работа консультативного центра для родителей (законных представителей) детей, не посещающих образовательные учреждения.	2021-2026	Заведующий, заместитель заведующего по ВМР, педагоги
6.	Реализация инновационных форм взаимодействия с родителями	2021-2026	Заведующий, заместитель заведующего по ВМР, педагоги
7.	Проведение систематической работы по выявлению уровня удовлетворённости родителей качеством предоставляемых образовательных услуг, а так же запросов родителей в рамках организации воспитательно – образовательного процесса.	1 раз в год	Заведующий, заместитель заведующего по ВМР, педагоги

6. Планируемые результаты реализации Программы развития МК ДОУ детского сада №7 г. Белая Холуница на 2021-2022/2025-2026 учебные гг.

В жизнедеятельности ДОУ произойдут качественные изменения, которые придадут детскому саду современный облик и высокую конкурентно способность на рынке образовательных услуг. Созданные условия будут удовлетворять требования ФГОС ДО, позволят оказывать качественные образовательные услуги с учетом социального заказа государства и родительского сообщества ДОУ.

Система управления ДОУ будет соответствовать требованиям современности:

- будет совершенствоваться и внедрена в практику внутренняя система оценки качества образования, как средство управления;
- локальные акты ДОУ будут соответствовать современной нормативно-правовой документации, регламентирующей деятельность образовательных организаций;
- система мотивации и стимулирования педагогов позволит повысить

качество предоставляемых образовательных услуг;

- материально-техническая база ДООУ будет обновлена и расширена в соответствии с требованиями ФГОС ДО;

- методическая служба ДООУ обеспечит сопровождение воспитательно-образовательного процесса через качественную разработку и подбор учебно-методического комплекта основной образовательной программы дошкольного образования.

Методическая служба будет способствовать:

- повышению профессионального уровня и качества работы в организации воспитательно-образовательного процесса;

- освоению теории и применению на практике современных развивающих, игровых технологий в работе с детьми и родителями;

- психолого-педагогические условия будут соответствовать ФГОС ДО.

Система работы с родителями претерпит качественные положительные изменения:

- родители (законные представители) будут включены непосредственно в воспитательно-образовательный процесс, и будут являться субъектами деятельности;

- в работе с родителями (законными представителями) будут использоваться современные, интерактивные, нетрадиционные формы, ИКТ, которые будут способствовать включению родительского сообщества в жизнедеятельность ДООУ.

7. Возможные риски и пути их преодоления в процессе реализации Программы развития МК ДОУ детского сада №7 г. Белая Холуница на 2021-2022/2025-2026 учебные гг.

Риски	Пути преодоления
- Пассивность педагогических работников по отношению к заявленным направлениям взаимодействия; - Непонимание частью родительской общественности стратегических задач развития ДОУ	- Повышение степени открытости Учреждения, освещение деятельности администрации и педагогического коллектива через официальный сайт ДОУ, на публичной странице в социальной сети
Недостаточность средств финансирования	Привлечение спонсорских средств

8. Механизм реализации Программы развития МК ДОУ детского сада №7 г. Белая Холуница на 2021-2022/2025-2026 учебные гг.
Механизмом реализации Программы ДОУ являются составляющие ее направления.

Научно-методическое и организационное сопровождение реализации намеченных направлений Программы будут осуществлять рабочие группы, созданные из числа администрации, педагогов, родителей воспитанников, представителей общественных организаций и учреждений социального партнерства.

Разработанная в Программе концепция развития ДОУ будет использована в качестве основы при постановке тактических и оперативных целей при разработке годовых планов.

Мероприятия по реализации направлений и программ включаются в годовой план работы Учреждения.

9. Целевые индикаторы эффективности и реализации Программы развития МК ДОУ детского сада №7 г. Белая Холуница на 2021-2022/2025-2026 учебные гг.

Согласованность основных направлений и приоритетов Программы с федеральными, региональными и муниципальными нормативно-правовыми документами в области образования.

Основные ожидаемые результаты	индикаторы для оценки достижения ожидаемых результатов	Критерий оценки желаемого результата				Степень результативности 2025-2026
		2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025	

Соответствие образовательному заказу общества	Создание качественных материально-технических, организационно-педагогических условий для реализации основной образовательной программы дошкольного образования ДОУ, для проведения образовательного процесса	91%	93%	94%	95%	выполнено _____%
Кадровое обеспечение, соответствующее современным требованиям	Увеличение числа педагогов, аттестованных на квалификационные категории	86%	89%	91%	93%	выполнено _____%
Трансляция результатов профессиональной деятельности коллектива	Увеличение количества педагогов, принимающих участие в методических мероприятиях разного уровня, (семинарах, конференциях, мастер-классах, методических объединениях и др.)	91%	93%	94%	95%	выполнено _____%
	Освоение педагогами современных технологий, методик	91%	93%	94%	95%	выполнено _____%
	Повышение профессиональной компетентности педагогических работников в процессе освоения и внедрения ИКТ технологий	91%	93%	94%	95%	выполнено _____%
	Увеличение числа	91%	93%	94%	95%	выполнено

	педагогов, принимающих участие в профессиональных конкурсах					о _____%
	Подготовка для публикаций методических материалов, позволяющих транслировать перед педагогической общественностью опыт работы педагогов	87%	90%	92%	93%	выполнен о _____%
	Увеличение числа педагогов, активно включающихся в проектную деятельность	91%	93%	94%	95%	выполнен о _____%
	100% кадрового состава обучено в соответствии с актуальными требованиями законодательства, внедрена системы наставничества и самообразования	100 %	100%	100%	100%	выполнен о _____%
Модернизация материально-технической база ДОУ	Обновление развивающей предметно-пространственной среды ДОУ в соответствии с требованиями ФГОС ДО, расширение программного обеспечения воспитательно-образовательного процесса ДОУ	89%	92%	94%	95%	выполнен о _____%

Приложение №1
к Программе развития
на 2021-2022/ 2025-2026 учебных гг.
Муниципального казенного
дошкольного образовательного учреждения
детского сада комбинированного вида №7 «Алёнушка»
г. Белая Холуница Кировской области

**ПРОГРАММА
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ
на 2021-2022/2025-2026 учебные годы
Муниципального казенного дошкольного образовательного
учреждения детского сада комбинированного вида
№7«Алёнушка»
г. Белая Холуница Кировской области**

г. Белая Холуница 2021 год

Раздел 1

1.1. Паспорт программы профессионального развития педагогов

Наименование программы	Программа профессионального развития педагогов МКДОУ № 7 на 2021-2026 годы
Разработчик программы	Рабочая группа МКДОУ Заместитель заведующего по ВМР Зырянова Е.Ю.
Цель программы	Стратегическая цель: Повышение качества реализации ООП ДО через профессиональное развитие педагогов МКДОУ Конкретная цель: Создание условий для повышения уровня профессиональной компетентности и формирования творчески работающего коллектива педагогов
Задачи программы	Обеспечить стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогов, их профессионального развития; 1. Повысить уровень квалификации педагогов на основе оценки уровня квалификации; 2. Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров; 3. Повысить качество методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей; 4. Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения.
Сроки реализации	2021-2026 годы
Ожидаемые результаты	• Стабильная укомплектованность педагогическими кадрами образовательного учреждения; • Готовность педагогических работников к использованию ИКТ в педагогическом процессе и повышения компетенций; • Мотивация к качественному педагогическому 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); • Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов; • Сформирован творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников. • Качественная реализация ООП ДО (по результатам ВСОКО).
Механизм реализации программы	Основными участниками реализации Программы являются администрация и педагогический коллектив образовательного учреждения, способные реализовать поставленные цели и задачи Программы.
Система организации контроля	Текущий контроль осуществляет заведующий, старший воспитатель

1.2. Пояснительная записка

Программа профессионального развития педагогов МКДОУ (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 образования и науки Российской Федерации от 13.08.2013г. №1014 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования".

4. 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)».

1.2.1. Актуальность

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, уровень квалификации педагогов не позволяет качественно реализовать ООП ДО. Это выражается в том, что по результатам контрольно-оценочной деятельности, выявлено, что 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 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. 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 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 МКДОУ
- формирования заказа на повышение квалификации.

1.2.2. Анализ кадровых ресурсов ДОУ

Дошкольное учреждение 100% укомплектовано педагогическими кадрами. Образовательный процесс в ДОУ осуществляют 14 воспитателей, 1 учитель-логопед, педагог-психолог, учитель-дефектолог, музыкальный руководитель, инструктор по физкультуре. Педагогический коллектив последние годы обновляется, в том числе за счет ротации кадров.

В ДОУ преобладают педагоги среднего возраста, которые имеют большой стаж педагогической работы,

Общий состав коллектива ДОУ: 43 человека.

Педагогический коллектив состоит из 20 педагогов

Анализ данных показывает:

Распределение педагогического персонала

По стажу педагогической работы

Стаж педагогической работы	До 5 лет	От 5 до 10 лет	От 10 до 20 лет	Свыше 20 лет
чел	2	4	6	8

По уровню образования

Образование	Высшее	Среднее специальное
Количество педагогов	7	13
%	35	65

По уровню квалификации

<i>Квалификационные категории</i>	<i>Высшая</i>	<i>Первая</i>	<i>Соответствие</i>	<i>Без категории</i>
Количество педагогов	5	7	4	2
%	28	39	22	11

Педагоги детского сада постоянно повышают свою квалификацию через:

- учебу в профильных учебных заведениях;
- прохождение курсов повышения квалификации;
- самообразование;
- участие в работе МО;
- конкурсное движение.

Проводимый анализ кадрового потенциала учреждения выявляет как позитивные, так и негативные тенденции:

- преобладание в коллективе устаревших подходов к образовательному процессу;
- «стойкое сопротивление» некоторых педагогов к введению образовательных инноваций;
- недостаточная активность большинства педагогов в профессиональном развитии.

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.)

1.3. Риски

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

Оценка уровня квалификации педагогов МКДОУ

В МКДОУ функционирует 8 групп (2 группы комбинированной направленности, 6 групп общеразвивающей направленности), которые посещают 152 ребёнка.

На фоне обновления содержания дошкольного образования, принципов построения образовательного процесса, углубляется противоречие между требуемым и реальным уровнем профессиональной компетентности воспитателей. На практике это выражается в преобладании в работе воспитателя 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 воспитателя.

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

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

- Планирование образовательной работы в группе дошкольного возраста в соответствии с ФГОС и ООП;
- Реализация образовательной работы в группе детей дошкольного возраста в соответствии с ФГОС и ООП;
- Реализация педагогических рекомендаций специалистов (психолога, логопеда, дефектолога и др.) в работе с детьми, испытывающими трудности в освоении программы, а также с детьми с особыми образовательными потребностями;
- 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** рабочей группой 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 проводилась в ДОУ 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»
- Результаты оценки уровня квалификации педагога фиксировались в листе оценки. (Приложение №1).

Разработанный рабочей группой формат листа оценки уровня квалификации педагога позволяет определить уровень квалификации педагога, а также помогает выстроить индивидуальную траекторию профессионального роста (от репродуктивного к творческому уровню). Кроме того этот документ применяется для: аттестации педагогов на соответствие занимаемой должности, проведения внутренней оценки качества образования (ВСОКО), что обеспечивает **единство в оценке уровня профессиональных компетенций педагогов**.

Результаты оценки уровня квалификации педагогов

В результате проведения оценки уровня квалификации педагогов (по 5-ти трудовым действиям) за 2020-2021 учебный год выявлено:

- ✓ 44% педагогов имеют 1уровень (репродуктивный); 46% - 2 уровень (продуктивный); 10% - 3 уровень (творческий).

Проблемы, возникающие при проведении оценки:

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

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.

Таким образом, для повышения уровня квалификации педагогов мы используем как внутренние, так и внешние ресурсы.

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

Раздел II

2.1. Цель программы

Стратегическая цель:

Повышение качества реализации ООП ДО через профессиональное развитие педагогов МКДОУ.

Конкретная цель:

Создание условий для повышения уровня профессиональной компетентности и формирования творчески работающего коллектива педагогов.

2.2. Задачами программы являются

1. Обеспечить стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогов, их профессионального развития;
2. Повысить уровень квалификации педагогов на основе оценки уровня квалификации
3. Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров
4. Повысить качество методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей;
5. Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения.

2.3. Принципы

- Принцип непрерывности профессионального развития педагогических работников (задан ФГОС);
- 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).

2.4. Механизмы реализации Программы

Основными участниками реализации Программы являются администрация и педагогический коллектив образовательного учреждения, способные реализовать поставленные цели и задачи Программы.

2.5. Сроки и этапы реализации Программы

Программа рассчитана на 5 учебных лет - в период с 2021 по 2026 годы в соответствии с актуальной ситуацией учреждения. Учитывается возможность продления сроков ее реализации при отсутствии планируемого результата.

2.6. Ожидаемые результаты реализации Программы профессионального развития педагогов МКДОУ на 2021-2026 годы

- Стабильная укомплектованность педагогическими кадрами образовательного учреждения;
- Готовность педагогических работников к использованию ИКТ в педагогическом процессе и повышению компетенций;
- Мотивация к качественному педагогическому 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);
- Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов;
- Сформирован творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников.
- Качественная реализация ООП ДО (по результатам ВСОКО).

Раздел III

3.1. Система мероприятий по реализации программы

<i>Мероприятие</i>	<i>Сроки</i>	<i>Ответственные</i>
Обеспечить стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогов, их профессионального развития		
Создание перспективного плана повышения квалификации педагогов на основе их профессиональных потребностей Повышение квалификации на менее 1 раза в 3 года Формирование корпоративного заказа на КПК	Ежегодно сентябрь	Заместитель заведующего по ВМР
Представление и награждение лучших работников ДОУ государственными, муниципальными и отраслевыми наградами и знаками отличия	Ежегодно	Заведующий ДОУ и заместитель заведующего по ВМР
Разработка, внесение изменений в Положение о моральном и материальном стимулировании педагогических работников Усиление дифференциации оплаты труда.	По мере необходи мости	Председатель комиссии по распределению стимулирующих выплат
Оказание поддержки и создание мотивации при аттестации	регулярн	Заместитель

[illegible]

клубы молодого педагога, интернет-сообщества • взаимодействие с соцпартнерами • конкурсное движение Трудовое действие: реализация педагогических рекомендаций специалистов Внутренние ресурсы: -организация КОД - консультации учителей - логопедов по реализации АОП - семинары-практикумы: «РППС в группе комбинированной направленности», «Взаимодействие воспитателя комбинированной группы со специалистами при реализации АОП», «Звуковая культура речи» Внешние ресурсы: -прохождение КПК «Организация инклюзивного образовательного процесса на дошкольном уровне общего образования»; - РМО Трудовое действие: Выстраивание партнерского взаимодействия с родителями -Серия презентационных докладов: «Мастер-класс- эффективная форма вовлечения родителей в образовательный процесс» - вовлечение родителей в проектную деятельность -поддержка традиций: экскурсии, театральный фестиваль, веселые старты с родителями, квест-игра с родителями, проведение акций, организация выставок.		
5. Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров		
Организация разных форм обучения и переподготовка педагогов (в том числе дистанционного), Формирование корпоративного заказа на курсы ПК по индивидуальным программам профессионального развития (ИППР)	В течение всего периода	заместитель заведующего по ВМР
Наставничество для методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов.	В течение всего периода	заместитель заведующего по ВМР
Проведение тренингов, направленных на усиление коммуникативных возможностей педагогов Организация семинаров-практикумов: «Искусство самопрезентации», «Учимся искусству дискуссии»	В течение всего периода	заместитель заведующего по ВМР , педагог-психолог,
Развитие конкурсного движения: • -конкурсы в ДОУ • -дистанционные конкурсы • -профессиональные конкурсы «Учитель года» • номинирование педагогов по результатам работы за год	В течение всего периода	заместитель заведующего по ВМР ДОУ
Дополнительные курсы по внедрению современных компьютерных технологий «Мастерская современных компьютерных технологий»	По срокам организации	заместитель заведующего по ВМР
Повысить качество методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей		

Совершенствование системы внутреннего контроля. Организация проведения ВСОКО, оценки уровня квалификации.	Весь период	заместитель заведующего по ВМР
Создать условия для использования педагогами ИКТ в образовательном процессе	Весь период	Заведующий, заместитель заведующего по ВМР
Организация методического сопровождения на основе ИППР педагогов, разработанных на основе их профессиональных потребностей.	Весь период	заместитель заведующего по ВМР
Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения		
Создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе	Весь период	Управленческая команда
Организация традиционных праздничных мероприятий тематического характера, совместных экскурсий и поездок	Весь период	заместитель заведующего по ВМР, Председатель ПК
Поддержка традиций ДОУ (1 сентября, День пожилого человека, день дошкольного работника и т.д.)	Весь период	Заведующий, председатель ПК
Стимулирование успешной профессиональной деятельности в муниципальных проектов, проектах ДОУ,	Весь период	Заведующий заместитель заведующего по ВМР
Разработка положений, проведение конкурсов и утверждение награды детского сада (почётный знак, титул и т.п.)	2021-2026	Заведующий заместитель заведующего по ВМР
Обновление информации на сайте и публичной страничке «МКДОУ детский сад 7 г. Белая Холуница» «ВКОНТАКТЕ»	Весь период	Заведующий заместитель заведующего по ВМР

РАЗДЕЛ IV

4.1. Мониторинг реализации программы профессионального развития педагогов

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

Способы оценки изменений:

- наблюдение;
- собеседование;
- контрольно-оценочная деятельность
- повторная оценка – сравнение результатов экспертизы 1 и экспертизы 2.
- оценка динамики индивидуального развития ребенка.
- ВСОКО

Предполагаемые результаты реализации программы	Индикаторы измерения
Пополнение нормативной базы ДОУ, регламентирующей	Наличие программ, положений, ИППР, положения о конкурсах и мастерских

сопровождение педагогов	
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 ИКТ в педагогическом процессе и повышения квалификации-90%
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	Все педагоги переведены на эффективный контракт Разработано положение об оплате труда с учетом стимулирования педагогов за проф. деятельность
Качественная реализация ООП ДО	Результаты ВСОКО

4.2. Заключение

Система работы по комплексному развитию профессионального потенциала педагогических кадров обеспечит стабильную творческую работу педагогического коллектива, достижение нового качества образовательного процесса ДОУ.