

ПРИНЯТО:
на Педагогическом совете
МДОУ «Октябрьский детский сад»
Протокол № 1 от 31.08.2023 г

УТВЕРЖДЕНО:
Заведующий МДОУ
«Октябрьский детский сад»
_____/В.А.Цепкало
Приказ № 61 - О от 31.08. 2023 г.

Положение о взаимодействии ДОО с семьями воспитанников

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о взаимодействии Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Октябрьский детский сад» (далее – ДОО) с семьями воспитанников (далее – Положение) разработано в соответствии с ФГОС дошкольного образования, утвержденным приказом Минобрнауки России №1155 от 17.10.2013г с изменениями на 21 января 2019 года, Федеральным законом № 273-ФЗ от 29.12.2012г "Об образовании в Российской Федерации" с изменениями от 24 июня 2023 года, Приказом Министерства просвещения РФ от 31.07. 2020 г. № 373 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования», Семейным Кодексом Российской Федерации и Уставом дошкольного образовательного учреждения.

1.2. Данное *Положение о взаимодействии с семьями воспитанников* является локальным нормативным актом ДОО и вводится в целях организации новых форм работы с родителями (законными представителями) детей, вовлечения их в единое пространство детского развития в дошкольном образовательном учреждении.

1.3. Положение вводится в целях организации новых форм взаимодействия ДОО с семьей, работы с родителями (законными представителями) воспитанников в соответствии с ФГОС ДО, вовлечения родителей (законных представителей) в единое пространство детского развития.

1.4. В основе взаимодействия детского сада и семьи лежат сотрудничество, инициатором которого выступают педагоги дошкольного образовательного учреждения.

1.5. Настоящее Положение о взаимодействии ДОО (ДОО) с семьей определяет концептуальные основы взаимодействия педагогов и родителей, направления, цели, задачи, принципы, механизмы и направления совместной деятельности для обеспечения комплексного подхода к формированию ценностных ориентиров у воспитанников дошкольного образовательного учреждения.

1.6. Положение устанавливает критерии оценки эффективности работы взаимодействия с семьями воспитанников, критерии оценки эффективности работы дошкольного образовательного учреждения с семьей, документацию, регламентирует контроль осуществления взаимодействия.

1.7. Взаимодействие педагогов с семьями воспитанников проходит в рабочее время.

2. Основные направления, цели и задачи работы

2.1. Основные направления работы:

- работа с работниками ДОО по организации взаимодействия с семьей, ознакомление педагогов с системой новых форм работы с родителями (законными представителями) воспитанников;
- повышение педагогической культуры родителей (законных представителей) воспитанников и формирование традиций семейной культуры;
- изучение опыта семьи с целью выяснения ее возможностей в области формирования ценностных ориентиров;
- вовлечение родителей (законных представителей) воспитанников в деятельность дошкольного образовательного учреждения, совместная работа по обмену опытом.

2.2. Цели взаимодействия:

- создание условий для участия родителей (законных представителей) в образовательной деятельности и поддержка родителей (законных представителей) в воспитании детей, охране и укреплении их здоровья, а так же вовлечение семей непосредственно в образовательную деятельность;
- сплочение родителей (законных представителей) воспитанников и педагогов дошкольного образовательного учреждения;
- формирование единых ориентиров у детей дошкольного возраста.

Цель взаимодействия ДОО с семьями воспитанников в соответствии с ФГОС ДО:

- обеспечение сотрудничества ДООУ с семьями воспитанников.

2.3. Основные задачи работы:

- организация сотрудничества дошкольного образовательного учреждения с семьей;
- установление партнерских отношений с семьей каждого воспитанника дошкольного образовательного учреждения;
- создание атмосферы взаимопонимания, общности интересов, эмоциональной взаимной поддержки;
- оказание помощи родителям (законным представителям) в воспитании детей, охране и укреплении их физического и психического здоровья, в развитии индивидуальных способностей и необходимой коррекции нарушений их развития;
- взаимодействие с родителями (законными представителями) воспитанников 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;
- осуществление консультативной поддержки родителей (законных представителей) по вопросам образования и охраны здоровья детей, в том числе инклюзивного образования (в случае его организации)
- активизация и обогащение воспитательных умений родителей (законных представителей) воспитанников, поддержка их уверенности в собственных педагогических возможностях;
- выработка общих взглядов и педагогических установок на воспитание ценностных ориентиров у детей дошкольного возраста средствами приобщения воспитанников ДООУ к традиционной культуре;
- обеспечение психолого-педагогической поддержки семьи и повышение компетентности родителей (законных представителей) в вопросах развития и образования, охраны и укрепления здоровья детей.
- выявление эффективных форм сотрудничества с родителями (законными представителями) воспитанников и повышение эффективности взаимодействия родителей и педагогов в области формирования базиса личностной культуры детей;
- гармонизация детско-родительских взаимоотношений, оказание помощи в организации семейного досуга;
- повышение правовой грамотности родителей (законных представителей) воспитанников в области защиты прав и достоинств ребенка;
- повышение педагогической компетентности и воспитательной культуры родителей (законных представителей) воспитанников по всем фундаментальным основам воспитания: физического, социально-коммуникативного, художественно-эстетического, познавательного, речевого, технического развития детей;
- создание условий для обмена педагогическим и семейным опытом, установления дружеских взаимоотношений семей.

3. Основные принципы работы ДООУ

3.1. Планирование работы по взаимодействию дошкольного образовательного учреждения с семьями воспитанников строится в соответствии с принципами.

3.2. Основные принципы работы дошкольного образовательного учреждения:

- принцип гуманизации, предполагает установление подлинно человеческих, равноправных и партнерских отношений в системе «ДООУ – семья»;
- принцип индивидуализации, требует глубокого изучения особенностей семей воспитанников, а так же создания управляемой системы форм и методов индивидуального взаимодействия;
- принцип открытости, позволяет осознать, что только общими усилиями семьи и образовательного учреждения можно построить полноценный процесс обучения, воспитания и развития ребенка.
- принцип непрерывности преемственности между дошкольным образовательным учреждением и семьей воспитанника на всех ступенях обучения;
- принцип психологической комфортности заключается в снятии всех стрессовых факторов воспитательно-образовательной деятельности, в создании в детском саду эмоционально-благоприятной атмосферы;
- принцип доступности (каждый желающий может участвовать в мероприятиях, коллективных делах) и открытость (сайт дошкольного образовательного учреждения);
- принцип доброжелательности всех участников содружества;
- принцип добровольности (в процессе реализации задач и содержания образовательной программы дошкольного образовательного учреждения не допускается никакого принуждения).

- принцип формирования ценностно-смысловых ориентаций (доброта, красота, познание, здоровый образ жизни), морально-эстетических ценностей, идеалов художественного вкуса и творческой самореализации, приобщение детей и их семей к традиционной культуре;
- принцип организации развивающего взаимодействия детей со взрослыми (родителями и педагогами) и другими детьми (в разно- и одновозрастном коллективах);
- принцип тактичности и соблюдения прав родителей (законных представителей) воспитанников ДООУ на осуществление ведущей роли в воспитании и образовании ребенка и понимания неизбежной субъективности точки зрения педагогического работника;
- принцип личностно-ориентированного подхода и правила «педагогика ненасилия».

4. Организация работы

4.1. Разрабатывается план работы по организации взаимодействия ДООУ с семьями воспитанников на учебный год, который утверждает Педагогический совет дошкольного образовательного учреждения. Его содержание определяется задачами, стоящими перед детским садом и конкретными условиями работы.

4.2. Организация взаимодействия дошкольного образовательного учреждения и семьи предполагает следующие этапы работы:

- постоянное сотрудничество ДООУ с семьями, оказания помощи родителям (законным представителям) в воспитании детей, охране и укреплении их физического и психического здоровья, в развитии индивидуальных способностей и необходимой коррекции нарушений их развития
- изучение семьи с целью выяснения ее возможностей по воспитанию детей;
- группировка семей по принципу возможности их нравственного потенциала для воспитания своего ребенка, других детей группы;
- составление программы совместных действий педагога и родителей (законных представителей);
- анализ промежуточных и конечных результатов их совместной воспитательной деятельности.

4.3. Требования к организации взаимодействия ДООУ и семьи:

- целенаправленность (каждое мероприятие направлено на достижение конкретной цели по предупреждению типичных ошибок родителей воспитанников);
- планомерность и систематичность (непрерывность, последовательное усложнение и расширение круга проблем, комплексный подход в формировании системы ценностных ориентиров и развитию личности ребенка);
- конкретный и дифференцированный подход (учет различия в системе общечеловеческих и традиционных для той или иной культуры, нации или религии ценностей).

4.4. Общепедагогические и специфические условия к организации взаимодействия ДООУ и семьи:

- сочетание индивидуального подхода к каждой семье с организацией работы со всеми родителями (законными представителями) группы;
- взаимосвязь разных форм работы с родителями (законными представителями) воспитанников дошкольного образовательного учреждения;
- одновременное влияние на родителей (законных представителей) и детей, позволяющее сформировать ценностно-ориентированные отношения;
- обеспечение в работе с родителями (законными представителями) определенной последовательности, системы согласования личных, индивидуальных и общественных, общечеловеческих ценностей;
- учет своеобразия условий жизни и ценностей каждой семьи, возраста родителей, уровня подготовленности к решению вопросов воспитания на основе приобщения детей к ценностям традиционной культуры;
- ценностно-ориентированный характер взаимоотношений работников дошкольного образовательного учреждения с родителями (законными представителями) воспитанников: доверие во взаимоотношениях между педагогами и родителями;
- соблюдение такта, чуткости, отзывчивости по отношению к родителям (законным представителям) воспитанников дошкольного образовательного учреждения.

4.5. Методы и формы организации взаимодействия с родителями:

- посещение семей на дому;
- анкетирование;
- наглядная пропаганда педагогических знаний;
- родительские собрания (показ занятий-бесед, обсуждение увиденного и ранжирование своих впечатлений, выработка общих ценностных установок, раздача памяток по теме собрания); консультации, инструктажи, папки-передвижки; семинары-практикумы; - презентации опыта работы;
- дни открытых дверей (открытые просмотры образовательной деятельности);

круглые столы;

- деловые игры;

- тренинги;

- почта доверия;

- семейные проекты;

- творческие проекты;

- тематические выставки художественного творчества, фестивали, конкурсы;

- вечера вопросов и ответов (концентрированная педагогическая информация по самым разнообразным вопросам, в том числе и по формированию ценностных установок детей);

- совместные праздники, досуги, развлечения, спектакли.

4.6. Организация методической работы с педагогами:

- семинары-практикумы, консультации для педагогов (подготовка и проведение родительских собраний, повышение активности родителей и формирование ценностно-ориентированного общения детей и взрослых в семье и детском саду, рекомендации по подготовке и проведению нетрадиционных форм работы с родителями, современные методики воспитания и обучения детей).

4.7. Методы и приемы сотрудничества ДОО с семьей:

- методы активизации: выявление и формирование запроса родителей, поиск форм и методов реализации, корректировки;

- методы организации совместной деятельности (планирование, организация и контроль);

- методы формирования рефлексии (самоанализ и самооценка, коллективное обсуждение результатов сотрудничества, экспертная оценка).

5. Внутреннее и внешнее взаимодействие ДОО и семьи

5.1. *Внутреннее взаимодействие* - активное взаимодействие всех участников образовательных отношений в дошкольном образовательном учреждении, формирование партнерского сообщества работников, детей и их родителей (законных представителей) воспитанников.

5.2. Условия внутреннего взаимодействия:

- создание в ДОО атмосферы общности интересов педагогических работников и родителей (законных представителей) воспитанников, их эмоциональной взаимной поддержки;

- переориентация педагогов во взаимоотношения с родителями с нацеленностью на партнерство и поддержку их педагогических возможностей, взаимопроникновение в проблемы друг друга;

- соблюдение принципа единства воспитательных воздействий дошкольного образовательного учреждения и семьи;

- тактичность и соблюдение прав родителей (законных представителей) воспитанников на осуществление ведущей роли в воспитании и образовании ребенка и понимание неизбежной субъективности точки зрения педагога.

5.3. *Внешнее взаимодействие* - взаимодействие детско-родительского и педагогического коллектива дошкольного образовательного учреждения с общественными и социальными структурами:

общеобразовательной школой, домом культуры, музыкальной школой, краеведческим музеем, другими дошкольными образовательными учреждениями.

6. Обязательства ДОО в рамках взаимодействия с семьями воспитанников

6.1. Информировать родителей (законных представителей) воспитанников и общественность относительно целей дошкольного образования, общих для всего образовательного пространства Российской Федерации, а также основной образовательной программы дошкольного образования, и не только семьи, но и всех заинтересованных лиц, вовлечённых в образовательную деятельность.

6.2. Обеспечивать открытость дошкольного образования.

6.3. Создавать условия для регулярного участия родителей (законных представителей) воспитанников в образовательной деятельности.

6.4. Поддерживать родителей (законных представителей) в воспитании детей, охране и укреплении их здоровья.

6.5. Обеспечивать вовлечение семей непосредственно в образовательную деятельность, в том числе посредством создания образовательных проектов совместно с семьёй на основе выявления потребностей и поддержки образовательных инициатив семьи.

6.6. Создавать условия для родителей (законных представителей) по поиску, использованию материалов, обеспечивающих реализацию образовательной программы дошкольного образования, в том числе в информационной среде, а также для обсуждения с родителями (законными представителями) воспитанников вопросов, связанных с ее реализацией.

7. Критерии оценки эффективности работы ДОО с семьей

7.1. Изменение характера вопросов родителей (законных представителей) воспитанников к воспитателям, старшему воспитателю, заведующему ДОО, как показатель роста педагогических интересов, знаний о воспитании детей в семье, желание их совершенствовать.

7.2. Рост посещаемости родителями (законными представителями) воспитанников мероприятий по педагогическому просвещению, стремление родителей анализировать собственный опыт и опыт других родителей (законных представителей).

7.3. Изменение микроклимата в семьях в положительную сторону.

7.4. Проявление у родителей осознанного отношения к воспитательной деятельности, стремление к пониманию ребенка, анализу своих достижений и ошибок, использование родителями педагогической литературы, участие родителей в клубах, объединениях, семейных конкурсах, праздниках, организуемых в дошкольном образовательном учреждении.

7.5. Осознание взрослыми членами семьи не только практической, но и воспитательной значимости их помощи ДОО в педагогической деятельности.

7.6. Положительное общественное мнение родителей (законных представителей) воспитанников о воспитании детей в дошкольном образовательном учреждении. 7.7. Критерии анализа годового плана: планирование задач на диагностической основе с учетом анализа достижений и трудностей в работе с семьей за прошлый год;

учет интересов и запросов родителей (законных представителей) воспитанников при планировании содержания мероприятий;

разнообразие планируемых форм работы;

планирование работы по повышению профессиональной компетентности педагогических кадров по вопросам взаимодействия с семьей;

разнообразие форм методической помощи педагогическим работникам ДОО в вопросах взаимодействия с семьей (педагогические советы, семинары, работа в творческих группах, консультации, деловые игры, тренинги и т.д.);

выявление, обобщение, внедрение успешного опыта работы отдельных педагогов с семьями воспитанников;

выявление передового опыта семейного воспитания и распространение его в дошкольном образовательном учреждении.

7.8. Критерии анализа планов воспитательно-образовательной работы педагогов:

планирование содержания мероприятий на основе учета интересов, нужд, потребностей родителей (законных представителей) воспитанников;

разнообразие планируемых форм работы с семьей.

7.9. Критерии анализа протоколов родительских собраний:

разнообразие тематики и форм проведенных собраний;

отражение в протоколе активности родителей (вопросы, пожелания, предложения со стороны родителей);

учет мнения и пожеланий родителей (законных представителей) воспитанников при организации последующих мероприятий в дошкольном образовательном учреждении.

8. Контроль

8.1. Взаимодействие с семьями воспитанников является одним из звеньев по реализации основной образовательной программы дошкольного образовательного учреждения.

8.2. Контроль над организацией взаимодействия ДОО с семьями воспитанников осуществляется заведующим и старшим воспитателем дошкольного образовательного учреждения в соответствии с настоящим Положением.

8.3. Старший воспитатель в рамках контроля имеет право:

- посещать групповые родительские собрания с заблаговременным информированием об этом воспитателя;

- изменить планирование работы по взаимодействию с родителями (законными представителями) воспитанников по производственной необходимости;

- привлекать родителей воспитанников к мероприятиям (выставкам, конкурсам и т.д.) в дошкольном образовательном учреждении.

8.4. Координатором внутренних и внешних взаимодействий детского сада и развития партнерства является Совет ДОО - постоянный коллегиальный орган управления, в состав которого избираются работники дошкольного образовательного учреждения, родители, представители Учредителя.

8.5. Совет дошкольного образовательного учреждения имеет полномочия:

определение основных направлений развития дошкольного образовательного учреждения;
организация работы по защите прав и интересов участников образовательных отношений;
контроль над соблюдением надлежащих условий обучения, воспитания и труда в детском саду,
сохранения и укрепления здоровья воспитанников и работников;
поддержка общественных инициатив по совершенствованию и гармоничному развитию воспитанников
дошкольного образовательного учреждения;
участие в рассмотрении конфликтных ситуаций между участниками образовательных отношений в
случаях, когда это необходимо.

9. Документация

9.1. Каждый педагогический работник ДОО имеет документацию, отражающую основное содержание,
организацию и методику работы по взаимодействию с семьями воспитанников.

9.2. В перечень документации включены:

планы работы с родителями (законными представителями) воспитанников по дошкольному
образовательному учреждению на учебный год;
протоколы групповых родительских собраний;
конспекты мероприятий;

отчеты педагогов о проведенных педагогических наблюдениях, диагностических исследованиях,
анкетировании с выводами, мониторинге;
протоколы заседаний Совета дошкольного образовательного учреждения.

9.3. Итоговое заседание Педагогического совета предполагает заслушивание отчета о проделанной работе
по взаимодействию с семьями и перспективах дальнейшей деятельности.

9.4. Документация хранится в дошкольном образовательном учреждении в течение 3 лет.

10. Заключительные положения

10.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, принимается на Педагогическом
совете, согласовывается с Родительским комитетом и утверждается (либо вводится в действие) приказом
заведующего дошкольным образовательным учреждением. 10.2. Все изменения и дополнения, вносимые в
настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии действующим
законодательством Российской Федерации.

10.3. Настоящее Положение о взаимодействии ДОО с семьями воспитанников принимается на
неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном
п.10.1 настоящего Положения.

10.4. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой
редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.

Согласовано с Родительским комитетом

Протокол от ____ . ____ . 20 ____ г. № _____

ПРИНЯТО:

УТВЕРЖДЕНО:

ПОЛОЖЕНИЕ О КАДРОВОЙ ПОЛИТИКЕ

1. Общие положения

1.1. Основы кадровой политики

Кадровая политика муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 246» (далее - ДОУ) основана на стратегии развития ДОУ.

1.2. Стратегические цели работы с персоналом.

1.2.1. Добиться полного количественного и качественного соответствия персонала стратегическим целям ДОУ и поддерживать это соответствие.

1.2.2. Обеспечить высокий уровень мотивации персонала на выполнение задач ДОУ.

1.2.2. Обеспечить достаточный уровень удовлетворенности персонала работой.

1.2.3. Поддерживать и развивать преданность сотрудников ДОУ.

1.2.4. Удерживать расходы на персонал в рамках, определяемым бюджетным и внебюджетным фондами.

1.3. Отношение к персоналу.

Сотрудники - это, прежде всего, стратегический ресурс, на котором основаны все успехи и надежды ДОУ, и, одновременно, люди с их целями, потребностями и проблемами.

1.4. ДОУ как работодатель.

ДОУ ведет себя на рынке труда и по отношению к своим сотрудникам как цивилизованный, законопослушный, но требовательный по отношению к сотрудникам работодатель.

1.5. Отношение к молодым специалистам.

ДОУ поддерживает деятельность молодых специалистов, способствует закреплению молодежи в образовательном учреждении, ее развитию.

1.6. Отношение к сотрудникам старшего возраста .

Ветераны ДОУ рассматриваются как хранители накопленного опыта. Их привлекают к наставничеству и обучению молодежи.

2. Политика в области управления персоналом.

2.1. ДОУ не допускает дискриминации при приёме на работу по любым мотивам, строго соблюдая требования действующего законодательства РФ.

2.2. Основным источником пополнения персонала в части молодых специалистов являются ВУЗЫ и педагогические колледжи. Для привлечения высококвалифицированных специалистов, а в отдельных случаях и заместителей руководителя ДОУ выходит на рынок труда.

2.3. При передвижении сотрудника с одной должности на другую учитываются как интересы сотрудника, так и интересы ДОУ. В том числе рассматривается возможность замены сотрудника на прежней должности и соответствие квалификации сотрудника требованиям новой должности.

2.4. Не допускается как принудительное удержание сотрудника на прежней должности, так и его недостаточно подготовленное передвижение на новую должность.

2.5. ДОУ не заинтересовано в уходе успешных сотрудников, однако ОУ не удерживает сотрудников, не заинтересованных в работе или вынужденных уволиться по личным мотивам.

2.6. ДОО благожелательно относится к возвращению ранее уволившихся сотрудников при условии, что их уход не нанес вреда.

2.7. При уменьшении объема или изменении направлений деятельности ДОО проводит сокращение численности персонала в соответствии с ТК РФ. При этом сотрудникам,

намеченным к увольнению по сокращению штатов, предлагаются вакансии (в случае их наличия), а также предоставляются все предусмотренные законодательством льготы и компенсации.

2.8. Для принятия объективных решений, связанных с набором, продвижением, мотивацией сотрудников в ДОО используются современные методы оценки персонала.

3. Оценка кандидатов при отборе в штат.

3.1. Оценка профессионального уровня и качества выполнения функциональных обязанностей сотрудников проводится в соответствии с разработанной и утвержденной процедурой периодических аттестаций.

3.2. Реализация принципа профессионализма и личностных компетенций осуществляется через процедуру отбора и приема. Оценка личных и деловых качеств кандидата проводится непосредственным руководителем.

3.3. Подбор сотрудников осуществляется как из внешних, так и из внутренних источников.

3.4. При приеме работников соблюдаются требования ТК РФ.

3.5. Все сотрудники, вновь принимаемые в ДОО, проходят процедуру введения в должность.

3.6. Профессиональная адаптация вновь принимаемых работников осуществляется на местах в соответствии с индивидуальными планами с применением наставничества.

3.7. Иные принципы подбора сотрудников, такие как общность по предыдущим местам работы с кем-либо из сотрудников, приятельские отношения, личная преданность, другое, как правило, не допускаются.

3.8. При отборе сотрудников в кадровый резерв и при назначении на должности административных руководителей всех уровней оцениваются следующие характеристики:

- активность, самостоятельность, инициативность, исполнительность;
- наличие позитивного опыта работы с людьми в духе принципов командного стиля работы;
- управленческая квалификация (навыки планирования, организации, мотивации, контроля, коммуникации, принятия решений);
- достаточность квалификации в специальной области;
- знания и навыки в области экономики, маркетинга, права.

4. Политика в области обучения персонала.

4.1. Высокий уровень профессиональных компетенций сотрудников ДОО должен поддерживаться и развиваться в системе постоянного обучения и повышения квалификации. Основной упор в данном процессе делается на внутри учрежденческое обучение, которое может выступать в разнообразных формах: обучение на рабочем месте, наставничество, семинары и тренинги. Стремление сотрудников к повышению квалификации будет поддерживаться и стимулироваться руководством как морально, так и материально.

4.2. Для определения потребности в обучении сотрудников регулярно проводятся процедуры оценки и аттестации персонала, а именно:

- аттестация проводится для всех педагогических сотрудников согласно периодичности, установленной в Положении об аттестации педагогических работников
- оценка результатов работы подразделений проводится ежемесячно, в рамках учета и контроля результативности выполнения текущих задач.

4.3. Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

4.4. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией ДОУ. Педагогические работники обязаны проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством.

4.5. Обучение сотрудников планируется и проводится с целью подготовки их к решению задач стоящих перед дошкольной организацией и повышения профессионального уровня сотрудников.

4.6. ДОУ проводит обучение сотрудников по охране труда, комплексной безопасности и другим аналогичным направлениям, предписываемым действующим законодательством.

5. Политика в области мотивации персонала.

5.1. Задача функционирования системы мотивации и стимулирования персонала состоит в обеспечении прямой и стабильной заинтересованности каждого сотрудника ДОУ в достижении планируемой результативности личной трудовой деятельности и коллективных результатов труда, а по возможности и в улучшении результатов по сравнению с планируемыми.

5.2. Базовым компонентом системы мотивации и стимулирования сотрудников ДОУ является механизм материального вознаграждения, обеспечивающий взаимосвязь оплаты и результатов труда. Основным принцип материального вознаграждения - равная оплата за равный труд, что означает одинаковый уровень заработных плат у сотрудников, занимающих одинаковые по сложности и значимости должности (рабочие места) и показывающих равные уровни результативности деятельности.

5.3. Материальное вознаграждение сотрудников состоит из постоянной гарантированной части заработной платы (базовой части) и переменной части, которая является функцией результативности деятельности сотрудника и в целом всего ДОУ (стимулирующей части).

5.4. Размер базовой части зависит от категории должности и квалификационной категории, который устанавливается по результатам оценки работы сотрудника и результатам аттестации. 5.5. Переменная часть денежного вознаграждения выплачивается в виде стимулирующих выплат за эффективность и качество профессиональной деятельности, которые назначаются по результатам заседания комиссии по распределению компенсационных и стимулирующих выплат. 5.6. Порядок и механизмы оплаты труда сотрудников ДОУ регламентируются внутренними нормативными документами - Положением об оплате труда ДОУ, Положением о компенсационных и стимулирующих выплатах ДОУ.

6. Меры социальной поддержки.

6.1. Педагогическим работникам в ДОУ предоставляются права и свободы, меры социальной поддержки, направленные на обеспечение их высокого профессионального уровня, условий для эффективного выполнения профессиональных задач, повышение социальной значимости, престижа педагогического труда.

6.2. Педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:
-право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

- право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в пять лет;
- право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется законодательством;
- право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном законодательством;
- право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные законодательством.

6.3. ДОО строго соблюдает Трудовой Кодекс РФ, другие государственные нормативные акты, относящиеся к трудовым отношениям, а также Коллективный договор.

6.4. ДОО стремится обеспечить современный уровень оснащенности и состояния рабочих мест сотрудников.

6.5. ДОО соблюдает законодательство, касающееся льгот и компенсаций для работников, занятых на рабочих местах с вредными условиями труда.

6.6. ДОО проводит необходимые мероприятия по обеспечению сотрудников государственными пенсиями, в том числе, перечисляет взносы и предоставляет индивидуальные сведения на сотрудников в Пенсионный Фонд РФ.

7. Содержание и поддержание организационного порядка в ДОО.

7.1. Важнейшим условием достижения стратегических целей ДОО является безусловное выполнение всеми сотрудниками своих должностных обязанностей, неукоснительное соблюдение трудовой дисциплины, требовательность руководителей к подчиненным, безусловное выполнение подчиненными распоряжений, указаний, заданий.

7.2. Основой исполнительности является организационный порядок, когда сотрудники знают и выполняют свои должностные обязанности, зафиксированные в должностных инструкциях,

руководители несут ответственность за принятые решения в рамках своей зоны ответственности, осуществляется планирование, отчетность и контроль за исполнением принятых решений в соответствии с принятыми и утверждёнными правилами, методиками и инструкциями.

7.3. Правила поведения в ДОО регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка, этические нормы делового поведения- Положением о нормах профессиональной этики педагогических работников, должностные обязанности, права и ответственность закреплены в должностных инструкциях, положениях и других локальных актах.

8. Формирование и укрепление корпоративной культуры.

8.1. Корпоративная культура ДОО базируется на славных традициях. К ценностям, лежащим в основе корпоративной культуры, можно отнести: стремление к успеху, быстрое профессиональное развитие; творческую атмосферу, высокую трудовую активность; исполнительную дисциплину; уважение к коллегам по работе, соблюдение этики взаимоотношений; гордость за свою организацию, преданность её целям, уважение традиций; уважение ветеранам, положительный настрой по отношению к молодёжи, поддержка семейных ценностей сотрудников.

8.2. Управление деятельностью и взаимодействие между сотрудниками ДОО на всех уровнях организуется руководителями на базе принципов командной работы.

8.3. Укрепление корпоративной культуры должно проводиться через общие мероприятия, направленные на воспитание у сотрудников чувства общности, принадлежности к ДОУ, лояльности и надёжности в работе. Создание положительного имиджа, как внутри организации, так и во вне будет способствовать воспитанию и пропаганде корпоративности и положительной социально – психологической атмосферы в трудовом коллективе.

Принципы корпоративного поведения и требования к корпоративной культуре отражены в Кодексе профессиональной этики педагогических работников, в МДОУ «Детский

ПРИНЯТО:
на Педагогическом совете
МДОУ «Октябрьский детский сад»
Протокол № от 2023 г

УТВЕРЖДЕНО:
Заведующий МДОУ
«Октябрьский детский сад»
/В.А.Цепкало
Приказ № - О от 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ О ПЛАНИРОВАНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В МДОУ

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о планировании образовательного процесса (далее - Положение) разработано в соответствии с:

- ✓ Федеральным законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ;
- ✓ Постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 15 мая 2013 г. № 26 «Об утверждении СанПиН 2.4.1.3049-13 «Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций», изменений (СанПиН 2.4.1.3049-13);
- ✓ ФГОС дошкольного образования (от 17.10.2013 №1155, зарегистрированном в Минюсте
- ✓ 14.11.2013 №30384);
- ✓ Приказом Минобрнауки России от 30.08.2013 №1014 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам дошкольного образования» (зарегистрировано в Минюсте России 26.09.2013 № 30038);
- ✓ Уставом МДОУ «Детский сад № 246»

1.2. Образовательной программой МДОУ «Детский сад № 246»

1.3. Данное Положение устанавливает систему планирования образовательной деятельности в ДОУ «Детский сад № 246» (далее-ДОУ), единые требования к форме и содержанию планирования образовательной деятельности в дошкольном образовательном учреждении в соответствии с ФГОС ДО, с целью обеспечения полноты выполнения реализуемой образовательной программы ДОУ.

1.4. Планы образовательной деятельности с детьми являются обязательными документами, разрабатываются и реализуются каждым педагогом ДОУ.

2. Цели и задачи

- 2.1. Обеспечение выполнения образовательной программы в ДОУ в каждой возрастной группе.
- 2.2. Осуществление воспитательного воздействия на детей систематически и последовательно.

2.3. Организация целостного, непрерывного, содержательного педагогического процесса. 2.4. Достижение положительных результатов в воспитании, образовании и развитии детей.

3. Принципы планирования

- 3.1. Соответствовать принципу развивающего образования, целью которого является развитие ребенка.
 - 3.2. Соответствовать критериям полноты и достаточности.
 - 3.3. Сочетать принципы научной обоснованности и практической применимости.
 - 3.4. Обеспечивать единство воспитательных, обучающих и развивающих целей, а также задач процесса образования детей дошкольного возраста.
 - 3.5. Строиться с учетом принципа интеграции образовательных областей в соответствии с возрастными возможностями и особенностями воспитанников, спецификой и возможностями образовательных областей.
 - 3.6. Основываться на комплексно-тематическом принципе построения образовательного процесса.
 - 3.7. Предусматривать решение программных образовательных задач в совместной деятельности взрослого и детей и самостоятельной деятельности детей не только в рамках непосредственно образовательной деятельности, но и при проведении режимных моментов в соответствии со спецификой дошкольного образования.
 - 3.8. Предполагать построение образовательного процесса на адекватных возрасту формах работы с детьми, т.е. на основе игровой деятельности.
 - 3.9. Сочетать элементы деятельности, способствующие эмоциональной разрядке.
 - 3.10. Предусматривать разнообразную деятельность, способствующую максимально возможному раскрытию потенциала каждого ребенка. Планируемая деятельность должна быть мотивирована.
 - 3.11. Сочетать разумное чередование в плане организованной и самостоятельной деятельности (непрерывной организованной деятельности с детьми (НОД), игр, совместной работы детей и воспитателя, а также свободной спонтанной игровой деятельности и общения со сверстниками).
- 1.1. Обеспечивать взаимосвязь процессов воспитания и развития (обучающие задачи планируются не только на НОД, но и в других видах деятельности), регулярность, последовательность и повторность воспитательных воздействий (одна игра планируется несколько раз, но изменяются и усложняются задачи и пр.)

4. Организация работы

4.1. Основа планирования педагогического процесса – Образовательная программа ДОУ (далее - ОП ДО).

Система планирования образовательной деятельности в ДОУ включает в себя:

- ✓ Комплексно-тематическое планирование;
- ✓ Перспективное планирование образовательной деятельности (сетка);
- ✓ Календарное планирование.

4.2. **Комплексно-тематическое планирование:**

✓

Составляется педагогами каждой возрастной группы.

- ✓ Комплексно-тематическое планирование разрабатывается на учебный год, в срок до 30 августа, на основе ОП ДО в соответствии с установленной формой (*Приложение №1*) и является приложением к рабочей программе педагога.

4.2.3. Интегрирующие темы и периоды их реализации определяется для каждой возрастной группы.

4.2.4. Комплексно-тематическое планирование должно отражать:

- ✓ Дату реализации интегрирующей темы
- ✓ наименование интегрирующей темы и период ее реализации;
- ✓ решаемые педагогические задачи;
- ✓ варианты итоговых мероприятий.

4.3. Перспективное планирование образовательной деятельности (расписание НОД):

4.3.1. Перспективное планирование составляется и реализуется совместно педагогами каждой возрастной группы.

4.3.2. Перспективное планирование НОД разрабатывается на каждый месяц учебного года, до 25 числа текущего месяца, в соответствии с установленной сеткой (**Приложение №2**) на основе ОП ДО и комплексно-тематического плана, должно иметь титульный лист.

Перспективное планирование НОД должно отражать:

- ✓ месяц, недели месяца, учебные дни недели;
- ✓ интегрирующие темы недель, месяца;
- ✓ наименование итогового мероприятия и дату его проведения;
- ✓ реализуемые базовые и интегрируемые образовательные области в соответствии с расписанием НОД;
- ✓ решаемые педагогические задачи;
- ✓ учебно-методическое обеспечение.

4.4. Календарное планирование образовательного процесса:

4.4.1. составляется каждым педагогом ДОУ, для каждой возрастной группы;

4.4.2. календарное планирование составляется на каждый день на первую и вторую половину дня;

4.4.3. календарное планирование составляется в соответствии с режимом дня, циклограммой образовательной работы с детьми (**Приложение № 4**);

- ✓ планирование утреннего отрезка времени;
- ✓ планирование организованной образовательной деятельности;
- ✓ планирование прогулки;
- ✓ планирование второй половины дня.

4.4.4. на начало каждого месяца определяется:

- ✓ комплекс утренней гимнастики, комплекс гимнастики после сна;
- ✓ план индивидуальной работы с детьми на месяц (на основе мониторинга детского развития).

4.4.5. календарный план – предусматривает планирование всех видов деятельности детей и соответствующих форм их организации на каждый день.

4.4.6. компонентами календарного планирования являются: регламентированная деятельность (НОД):

- ✓ цели и задачи, направлены на развитие, воспитание, обучение (цели и задачи должны быть диагностируемыми);
- ✓ содержание определяется программой;
- ✓ организационно-действенный компонент (формы и задачи должны соответствовать поставленным задачам);
- ✓ результат (что запланировали в самом начале, и что получили должно совпадать).

4.4.7. Нерегламентированная деятельность:

4.4.7.1. В утренний отрезок времени можно планировать все виды деятельности по желанию детей, деятельность не должна быть продолжительной по времени, ребенок должен увидеть результат своей работы;

- ✓ в утренний период планируется только знакомые для детей виды деятельности;
- ✓ вся работа, связанная с формированием культурно-гигиенических навыков, норм поведения;
- ✓ утренняя гимнастика, работа по закаливанию.

4.4.7.2. Прогулка:

- ✓ наблюдение;
- ✓ подвижные игры, спортивные игры/элементы спортивной игры;
- ✓ игры дидактические, хороводные, забавы, творческие;
- ✓ индивидуальная работа по развитию движений, по подготовке НОД с детьми, которые недостаточно усвоили материал, с одаренными детьми, при подготовке к праздникам;
- ✓ труд

4.4.7.3. Во второй половине дня:

- ✓ все виды игр настольно-печатные, сюжетно-ролевые, строительные, дидактические, развивающие, театральные, развлечения, праздники, сюрпризы, проводимые воспитателем, планируются один раз в неделю;
- ✓ труд (ручной, хозяйственно-бытовой, коллективный, по подгруппам);
- ✓ воспитание художественной литературой и фольклором;

- ✓ работа с семьей обучающегося (воспитанника);
- ✓ работа по звуковой культуре речи (ЗКР).

4.4.8. Календарное планирование следует начинать с перспективного и перспективного плана НОД, учитывающего:

- ✓ требования к максимальной нагрузке образовательного процесса;
- ✓ требования календарно-тематического плана.

5. Требования к оформлению календарного плана

5.1. Календарный план должен быть напечатан в электронном виде, допускаются пометки, дополнения, корректировка понятным аккуратным подчерком.

5.2. Обязательно должен быть оформлен титульный лист с указанием группы, фамилии, имени, отчества воспитателей группы, даты начала и окончания плана.

5.3. Календарный план должен содержать следующие разделы:

- ✓ титульный лист;
- ✓ годовые задачи ДОУ;
- ✓ режим дня группы;
- ✓ расписание непосредственной образовательной деятельности;
- ✓ список детей группы (с указанием даты рождения и возрастом ребенка на 01.09 текущего года, под списком указывается количество мальчиков и девочек в группе.);
- ✓ условные обозначения (в нем фиксируются все сокращения, используемые воспитателями группы);
- ✓ листок здоровья;
- ✓ комплексно-тематический план;
- ✓ план работы с родителями;
- ✓ перспективное планирование;
- ✓ календарные планы;
- ✓ лист проверки плана.

5.4. Последняя страница календарного плана предназначена для записей и заполнения старшего воспитателя.

5.5. Календарный план оформляется в соответствии с утвержденной формой планирования в соответствии с **Приложением №3** данного Положения.

5.6. Образовательная деятельность, осуществляемая в режимных моментах, планируется по структуре деятельности: форма работы; тема; цель, направленная на развитие ребенка, на результат; средства, способы, включающие ребенка в деятельность и организующие ее.

5.7. При планировании разнообразной детской деятельности указывается форма детской деятельности, ситуация, цель, средства.

5.8. Индивидуальная работа с детьми планируется, учитывая результаты наблюдения воспитателей по усвоению ОП ДО.

5.9. При планировании приветствуется использование карточек наблюдений, пальчиковой гимнастики, артикуляционной гимнастик и т.п., составленных педагогами группы.

5.10. В календарном плане отражается:

- ✓ утренняя гимнастика, работа по закаливанию;
- ✓ вся работа, связанная с формированием культурно-гигиенических навыков, норм поведения, самообслуживания;
- ✓ работа, связанная с развитием игровой деятельности;
- ✓ работа, связанная с развитием трудовой деятельности;
- ✓ работа, связанная с развитием образовательной деятельности;
- ✓ работа с родителями, социумом;
- ✓ развлечения;
- ✓ индивидуальная работа с детьми по всем разделам ОП ДО;
- ✓ создание ППРС среды в группе, на участке с учетом тематической недели.

6. Документация и ответственность

- 6.1. Комплексно-тематический, перспективно-календарный и календарный планы являются обязательными документами педагога.
- 6.2. Контроль за перспективно-календарным и календарным планированием осуществляется заместителем заведующего по УВР не реже одного раза в месяц, а также в соответствии с запланированными в годовом плане контрольными мероприятиями.
- 6.3. На специально отведенной странице, фиксируется дата проверки, подпись, замечания и рекомендации, с которыми проверяющий знакомит воспитателей и следит за их выполнением.
- 6.4. После окончания учебного года педагог сдает папку в архив в методический кабинет заместителю заведующего по УВР.

Комплексно-тематическое планирование в _____ группе

на ____/____ учебный год

МЕСЯЦ: ТЕМА: «.....».

РЕАЛИЗАЦИЯ ТЕМЫ спо

ИТОГОВОЕ СОБЫТИЕ:

Образовательные области	Социально-коммуникативное развитие	Познавательное развитие	Речевое развитие	эс
Задачи работы	1. 2.	1. 2.	1. 2.	
Виды совместной деятельности	<u>Словесные игры.....</u> <u>Игровая ситуация.....</u> <u>Дидактические игры:.....</u> <u>Сюжетно-ролевые игры.....</u> И Т.Д.	.		
Создание условий для самостоятельной деятельности детей	Книжный уголок: Уголок для ролевых игр: Зона развивающих интеллектуальных и дидактических игр: Уголок природы: Центр продуктивных видов деятельности: Спортивный уголок:			
Взаимодействие с семьей	РОД. СОБРАНИЕ, ПРАЗДНИК, СЕМИНАР, КОНСУЛЬТАЦИЯ, МАСТЕР-КЛАСС, ВИКТОРИНА, И персональных и совместных выставок И Т.Д. Анкета Папки передвижки , консультации Информирование о целях и задачах ТЕМ. НЕДЕЛИ ИЛИ ПРОЕКТА			

Приложение № 2

Перспективное планирование непосредственной образовательной деятельности
 Расписание образовательной деятельности во II младшей группе № 1 на I неделю сентября

Тема: «Здравствуй детский сад».

Сроки реализации: со 2 – 6 сентября 2013 года.

Дата/День недели	Дата/День недели	Дата/День недели
Образовательная область НОД « _____ » (название НОД) Задачи: 1. 2. 3. Источник: _____	Образовательная область НОД « _____ » (название НОД) Задачи: 1. 2. 3. Источник: _____	Образовательная область НОД « _____ » (название НОД) Задачи: 1. 2. 3. Источник: _____
Итоговые мероприятия		
Образовательная область НОД « _____ » (название НОД) Задачи: 1. 2. 3. Источник: _____	Образовательная область НОД « _____ » (название НОД) Задачи: 1. 2. 3. Источник: _____	Образовательная область НОД « _____ » (название НОД) Задачи: 1. 2. 3. Источник: _____

Приложение № 3

Модель организации воспитательно-образовательного процесса в детском саду на день

Пример календарного планирования

День недели	Интеграция образовательных областей	Совместная образовательная деятельность взрослого и детей с учетом интеграции образовательных областей		
		Групповая, подгрупповая	Индивидуальная	Режимные моменты. Образовательная деятельность.
	Образовательные области, задачи которых реализуются в данной деятельности и формах работы с детьми	Совместная игровая деятельность: дидактические и развивающие интеллектуальные игры. Чтение художественной литературы. Совместный труд.	Закрепление пройденного материала по образовательным областям: индивидуальная беседа, обучающие игры, решение проблемных ситуаций.	Утро: дежурство, поручения свободное общение на разные темы, решение проблемных ситуаций, рассматривание, самостоятельная деятельность детей, утренняя гимнастика, гигиенические процедуры завтрак, игры малой подвижности, артикуляционная и пальчиковая гимнастика.
(НОД по расписанию)				
Указывается деятельность и краткое содержание занятий.				
Н-р, 1. Познавательно-исследовательская деятельность: РЭМП (Состав числа 10 из двух меньших величин. Деление целого на части: подготовка страниц для книжки-малышки).				
Прогулка:				

	<p>Подвижные и спортивные игры, физкультурное занятие на улице. Познавательная исследовательская деятельность: наблюдения, опыты, эксперименты. Целевые прогулки, экскурсии. Труд на участке, в цветнике, огороде. Игры с песком (со снегом).</p>	<p>Закрепление пройденного материала по образовательным областям: индивидуальная беседа, обучающие игры, решение проблемных ситуаций.</p>	<p>Свободное общение на разные темы, ситуативные разговоры, решение проблемных ситуаций. Самостоятельная деятельность детей.</p>
	<p>Чтение художественной литературы.</p>		<p>Возвращение с прогулки гигиенические процедуры, обед, ситуативные разговоры.</p>
	<p>Кружки. Творческие игры: сюжетно-ролевые, театрализованные, режиссерские, строительно-конструктивные, игра-фантазирование, игры экспериментирования. Подвижные, дидактические,</p>	<p>Закрепление пройденного материала по образовательным областям: индивидуальная беседа, обучающие игры, решение</p>	<p>Вечер: оздоровительные и закаливающие мероприятия, гигиенические процедуры, полдник, игры,</p>

	<p>развивающие интеллектуальные игры. Чтение худ. литературы, видео-просмотры. Викторины, конкурсы, досуги. Совместный труд детей. Продуктивные виды деятельности. Совместная познавательно-исследовательская деятельность.</p>	<p>проблемных ситуаций</p>	<p>Самостоятельная деятельность детей.</p>
		<p>Все мероприятия планируются также, как и в первую</p>	

Приложение №4

Примерная циклограмма организации образовательного процесса на неделю (старший возраст)

	Понедельник	Вторник	Среда	Четверг
1 половина дня	Индивидуальная работа. Указать направление работы, Ф.И. ребенка, метод (прием) работы			
	- речевое развитие (словарная работа) - чтение художественной литературы	- формирование элементарных математических представлений - д/и по изодеятельности	- речевое развитие (грамматика и словарь) - музыкальное развитие (д/и)	- речевое развитие (речь) - чтение художественной литературы
	Совместная деятельность педагога с детьми			
	- освоение к\г навыков, навыков самообслуживания - ребенок и окружающий мир (предметный мир) через д\и, беседы, рассматривание иллюстративного материала, и.т.д. – указать название, цель.	- ОБЖ - речевое развитие (связная речь) - распределение длительных трудовых поручений	- сенсорное воспитание - валеологическое развитие, становление ценностей здорового образа жизни (ср., ст., подг.гр.)	- экологическое воспитание - Беседа с детьми - календарно-тематическое наблюдение - нравственное воспитание
Прогулка	- наблюдения в природе, - целевые прогулки и экскурсии за пределы д\с - самостоятельная детская деятельность - труд в природе - совместная деятельность воспитателя с детьми (опыты и эксперименты, работа по разделам программы, игровая деятельность) - индивидуальная работа по ФИЗО - подвижные игры - игра малой подвижности, хороводная игра			
2 половина дня	Индивидуальная работа			
	Воспитание культуры поведения Конструирование из разного материала	Развитие звуковой культуры речи Развитие мелкой моторики	Изобразительная деятельность	Работа с книгой (рассказы, загадки, игрушки, опыты)
	Совместная деятельность воспитателя с детьми			
	Изобразительная деятельность, конструирование из разного материала (рисование, лепка, аппликация - см. расписание)			
	- ознакомление с художественной литературой - игровая деятельность - трудовые поручения	- ознакомление с художественной литературой - игровая деятельность - элементарная опытно-экспериментальная деятельность	- ознакомление с художественной литературой - игровая деятельность(с/р, режиссерские игры) - коллективный труд	- театральная деятельность - игровая деятельность - элементарная экспериментальная деятельность

Примерная циклограмма организации образовательного процесса на неделю (младший и средний возраст)

	Понедельник	Вторник	Среда	Четверг
1 половина дня	Индивидуальная работа. Указать направление работы, Ф.И. ребенка, метод (прием) работы			
	- речевое развитие (словарная работа) - чтение художественной литературы	- формирование элементарных математических представлений - д/и по изодеятельности	- речевое развитие (грамматика и словарь) - музыкальное развитие (д/и)	- речевое развитие (речь) - сенсорное развитие
	Совместная деятельность педагога с детьми (через д\и, беседы, рассматривание иллюстративного материала, и.т.д.)			
	- освоение к\г навыков, навыков самообслуживания - ребенок и окружающий мир (предметный мир)	- ОБЖ - речевое развитие (связная речь) - распределение трудовых поручений	- сенсорное воспитание - валеологическое развитие, становление ценностей здорового образа жизни (ср.гр.) - мл.гр. – освоение к/г навыков, навыков самообслуживания	- экологическое воспитание - Беседа с детьми - календарно-тематическое наблюдение - нравственное воспитание

Прогулка	- наблюдения в природе, - целевые прогулки и экскурсии за пределы д\с - самостоятельная детская деятельность - труд в природе - совместная деятельность воспитателя с детьми (опыты и эксперименты, работа по разделам программы, игровая деятельность) - индивидуальная работа по ФИЗО - подвижная игра - игра малой подвижности, хороводная игра			
2 половина дня	Совместная деятельность воспитателя с детьми			
	-Изобразительная деятельность (аппликация) - ознакомление с художественной литературой - игровая деятельность (с/р игра, режиссерская игра)	- Изобразительная деятельность (рисование) - ознакомление с художественной литературой - игровая деятельность (строительная игра)	- Изобразительная деятельность (лепка) - ознакомление с художественной литературой - игровая деятельность(с/р игра, режиссерская игра)	- Конструирование из различных материалов - игровая деятельность (строительная игра)
	Индивидуальная работа			
	Изобразительная деятельность	Развитие мелкой моторики	Развитие звуковой культуры речи	Изобразительная деятельность

Примечание.

Планирование игровой деятельности.

Сюжетно-ролевые игры:

- Старший возраст: 1-2 в неделю
- На прогулке – ежедневно
- 1 раз в месяц планируется новая игра. Остальные сюжеты – это уже знакомые игры.

Строительные игры:

- Старший возраст – 3-4 раза в неделю (постройка обыгрывается до 3-5 дней)

Театрализованные игры:

- Игра-драматизация: 1 раз в неделю во всех возрастных группах
- Театральная игра: старший возраст – 1 раз в квартал.

Подвижные игры:

- Старший возраст: 2- 3 игры в день.
- Каждый месяц разучивание 2-3 п/и (повтор в течение месяца и закрепление 3-4 раза в год).

Текущее планирование:

- По сюжету новой игры во всех режимных моментах должны быть запланированы следующие мероприятия:
- по обогащению жизненного опыта (наблюдения, экскурсии, занятия, художественное слово)
 - по обогащению игрового опыта детей (режиссерские игры, дидактические игры, имитации, приемы работы воспитателя по обучению основным игровым навыкам для своей возрастной группы)
 - активизирующее взаимодействие воспитателя с детьми (создание подсказывающих ситуаций, включение в игру (приемы взаимодействия должны соответствовать возрасту детей)).
 - мероприятия по развитию навыков общения

Примерная циклограмма календарного планирования на летний период (на неделю)

<p>Игровая деятельность</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Сюжетно – ролевые игры ➤ Режиссерские игры ➤ Театрализованная деятельность ?Дидактические игры ➤ Интеллектуальные игры 	<p>Социально – коммуникативная деятельность</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Беседы, общение, интервьюирование ?Игровые ситуации, игры-путешествия ➤ Рассматривание и обсуждение иллюстраций, картин, фотографий ➤ Сочинение и разгадывание загадок, составление рассказов ➤ Ситуативные беседы ➤ ситуации морального выбора ➤ Социально-коммуникативные игры ?Трудовая деятельность 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ➤ ➤ ➤ ➤
---	---	---

ПРИНЯТО:
на Педагогическом совете
МДОУ «Октябрьский детский сад»
Протокол № от 2023 г

УТВЕРЖДЕНО:
Заведующий МДОУ
«Октябрьский детский сад»
_____/В.А.Цепкало
Приказ № - О от 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ОБРАЗОВАНИЯ В МДОУ «ОКТЯБРЬСКИЙ ДЕТСКИЙ САД»

1. Общие положения

Настоящее Положение о системе управления оценкой качества образования муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения МДОУ «Детский сад №246» (далее – Положение) определяет цели, задачи, принципы функционирования системы управления качеством образования, ее организационную структуру, порядок проведения мониторинга и оценки в МДОУ «Детский сад №246» (далее – ДОУ).

Система управления качеством образования в МДОУ «Детский сад №246» включает в себя совокупность организационных и функциональных структур, обеспечивающих на единой концептуально-методологической основе оценку образовательных результатов и факторов, влияющих на их получение.

В настоящем Положении используются следующие определения:

Качество образования – комплексная характеристика образовательной деятельности и подготовки обучающегося, выражающая степень их соответствия федеральным государственным образовательным стандартам, образовательным стандартам, федеральным государственным требованиям и (или) потребностям физического или юридического лица, в интересах которого осуществляется образовательная деятельность, в том числе степень достижения планируемых результатов образовательной программы.

Система оценки качества образования - совокупность организационных и функциональных структур, норм, требований и методик, обеспечивающих оценку образовательных результатов, достижений обучающихся, эффективности деятельности образовательных организаций, качества образовательных программ с учетом запросов и ожиданий основных потребителей образовательных услуг.

Качество условий – выполнение санитарно – гигиенических норм организации образовательного процесса; организация питания в ДОУ; реализация мер по обеспечению безопасности обучающихся в организации образовательного процесса.

Оценка качества образования – определение с помощью диагностических и оценочных процедур степени соответствия ресурсного обеспечения, образовательного процесса, образовательных результатов нормативным требованиям, социальным и личностным ожиданиям.

Внутренняя система оценки качества образования – целостная система диагностических и оценочных процедур, реализуемых различными субъектами государственно – общественного управления образовательным учреждением, которым делегированы отдельные полномочия по оценке качества образования, а также совокупность организационных структур и нормативных правовых материалов, обеспечивающих управление качеством образования.

Измерение – оценка уровня образовательных достижений с помощью контрольных измерительных материалов в стандартизированной форме, содержание которых соответствует реализуемым образовательным программам.

Критерий – признак, на основании которого производится оценка, классификация оцениваемого объекта.

Мониторинг - систематическое стандартизированное наблюдение за состоянием образования и динамикой изменений его результатов, условиями осуществления образовательной деятельности, контингентом обучающихся, учебными и

внеучебными достижениями обучающихся, профессиональными достижениями выпускников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, состоянием сети организаций, осуществляющих образовательную деятельность (ст. 97 Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации» № 273 – ФЗ «Информационная открытость системы образования. Мониторинг в системе образования»).

Педагогическая экспертиза - это всесторонне изучение и анализ проектов нормативных правовых актов и нормативных правовых актов, касающихся вопросов обучения и воспитания , в целях выявления и предотвращения установления ими положений,

способствующих негативному воздействию на качество обучения по образовательным программам определенного уровня.(ст.94 Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации» № 273 – ФЗ «Педагогическая экспертиза»).

Успешность – уровень социальных достижений, признаваемый достойным в данной стране и культуре в сочетании с самоощущением человека, проявленным в результате высокой самооценки собственных достижений (личностных, социальных, финансовых, профессиональных и др.).

Система управления качеством образования включает в себя оценку качества:

- условий организации образовательного процесса в соответствии с ФГОС;
- полноту реализации образовательных программ в соответствии с ФГОС;
- профессиональную компетентность педагогических кадров и их деятельность по обеспечению надлежащего уровня результатов образования в соответствии с ФГОС;
- индивидуальные достижения обучающихся.

ДОУ обеспечивает разработку и реализацию системы управления качеством образования, включающей в себя внутреннюю систему оценки качества образования в ДОУ, обеспечивает оценку, учет и дальнейшее использование полученных результатов.

Положение распространяется на деятельность всех работников ДОУ, осуществляющих профессиональную деятельность в соответствии с трудовым договором (эффективным контрактом), в том числе на работников, работающих по совместительству.

Срок данного Положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.

2. Основные цели, задачи и принципы функционирования системы управления качеством образования в ДОУ.

Система управления качеством образования создается с целью обеспечения контроля качества образования, совершенствования управления им, а также предоставления всем участникам образовательного процесса, обществу достоверной информации о качестве образования в ДОУ.

Целью системы управления качеством образования является анализ исполнения законодательства к области образования и качественная оценка образовательной деятельности, условий развивающей среды ДОУ и выполнение комплексного плана мониторинга для определения факторов и своевременное выявление изменений, влияющих на качество образования в дошкольном образовательном учреждении.

Задачами системы управления качеством образования являются:

- Получение объективной информации о функционировании и развитии дошкольного образования в ДОУ, тенденциях его изменения и причинах, влияющих на динамику качества образования.
- Формирование единой системы диагностики и контроля состояния образования, обеспечивающей определение факторов и своевременное выявление изменений, влияющих на качество образования в ДОУ.
- Получение объективной информации о функционировании и развитии системы образования в ДОУ, тенденциях его изменения и причинах, влияющих на его уровень.
- Предоставление всем участникам образовательного процесса и общественности достоверной информации о качестве образования.
- Принятие обоснованных и своевременных управленческих решений по совершенствованию образования и повышение уровня информированности потребителей образовательных услуг при принятии таких решений.

-Прогнозирование развития образовательной системы ДОУ.

- Расширение общественного участия в управлении образованием в дошкольном учреждении.

Основными принципами системы управления качеством образования ДОУ являются:

- принцип объективности, достоверности, полноты и системности информации о качестве образования;
- принцип открытости, прозрачности процедур оценки качества образования;
- преимущества в образовательной политике, интеграции в общероссийскую систему оценки качества образования;
- принцип доступности информации о состоянии и качестве образования для различных групп потребителей;
- принцип рефлексивности, реализуемый через включение педагогов в критериальный самоанализ и самооценку своей деятельности с опорой на объективные критерии и показатели; повышения потенциала внутренней оценки, самооценки, самоанализа каждого педагога;
- принцип оптимальности использования источников первичных данных для определения показателей качества и эффективности образования (с учетом возможности их многократного использования);
- принцип инструментальности и технологичности используемых показателей (с учетом существующих возможностей сбора данных, методик измерений, анализа и интерпретации данных, подготовленности потребителей к их восприятию);
- принцип минимизации системы показателей с учетом потребностей разных уровней управления; сопоставимости системы показателей с муниципальными, региональными аналогами;
- принцип взаимного дополнения оценочных процедур, установление между ними взаимосвязей и взаимозависимостей;
- принцип соблюдения морально-этических норм при проведении процедур оценки качества образования в дошкольном учреждении.

3. Основные функции системы управления качеством образования ДООУ.

Основными функциями системы управления качеством образования ДООУ являются:

- обеспечение соблюдения требований, установленных федеральным и региональным законодательством Российской Федерации, регулирующим применение процедур оценки качества образования;
- создание нормативных правовых актов, регулирующих применение процедур оценки качества образования;
- обеспечение участников образовательных отношений актуальной информацией, необходимой и востребованной для реализации их функций;
- обеспечение информационной открытости системы образования, предоставление внешним пользователям (исполнительная и законодательная власть, общественность, средства массовой информации, родители и иные, заинтересованные лица) информации о состоянии образования в ДООУ.

Объектами системы управления качеством образования в ДООУ выступают:

- совокупность образовательных и адаптированных программ;
- нормативно-правовое, информационное обеспечение образовательного процесса;
- профессиональная компетентность педагогов, работа с кадрами;
- качество организации образовательного процесса;
- материально-техническое обеспечение образовательного процесса;
- методическое обеспечение, программное, психолого-педагогическое обеспечение;
- уровень обеспечения доступности образования;
- организация питания и медицинского обслуживания;
- охрана труда и условия для соблюдения техники безопасности;
- воспитательный потенциал ОУ;
- финансовое обеспечение;
- инновационная и опытно-экспериментальная деятельность;
- комфортность обучения;

- доступность качественного образования;
- система дополнительных образовательных услуг;
- состояние здоровья учащихся и сотрудников.

4. Оценка качества образования

Система управления качеством образования ДООУ включает следующие процедурные оценки качества образования:

Внутриучрежденческий контроль.

Внутриучрежденческий контроль – источник информации для диагностики состояния образовательного процесса, основных результатов деятельности ДООУ

Самообследование.

Процедура самообследования с подготовкой публичного доклада по результатам и основным направлениям деятельности в ДООУ. Процедура самообследования используются для комплексной оценки достигнутых результатов, оценки достижения целевых индикаторов, выявления «точек роста» и проблемных позиций в развитии муниципальной системы образования, максимально широкого позиционирования ее в информационном пространстве. **Внутренняя система оценки качества образования** – целостная система диагностических и оценочных процедур, реализуемых различными субъектами государственно – общественного управления образовательным учреждением, которым делегированы отдельные полномочия по оценке качества образования, а также совокупность организационных структур и нормативных правовых материалов, обеспечивающих управление качеством образования.

Независимая оценка качества образовательной деятельности (далее - НОКУООД).

Независимая оценка качества образовательной деятельности ДООУ, осуществляется в целях предоставления участникам отношений в сфере образования информации об уровне организации работы в ДООУ по реализации образовательных программ на основе общедоступной информации.

НОКУООД проводится в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Процедуры аттестации педагогических и руководящих работников.

Аттестация педагогических работников с целью установления квалификационной категории (первой или высшей) проводится по их желанию.

Основными задачами проведения аттестации являются:

- стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогических работников, их методологической культуры, профессионального и личностного роста;
- **определение необходимости** повышения квалификации педагогических работников;
- **повышение эффективности** и качества педагогической деятельности;
- **выявление перспектив** использования потенциальных возможностей педагогических работников;
- **учет требований** федеральных государственных образовательных стандартов к кадровым условиям реализации образовательных программ при формировании кадрового состава организаций;
- **обеспечение дифференциации** размеров оплаты труда педагогических работников с учетом установленной квалификационной категории и объема их преподавательской (педагогической) работы.

Основными принципами проведения аттестации являются коллегиальность, гласность, открытость, обеспечивающие объективное отношение к педагогическим работникам, недопустимость дискриминации при проведении аттестации.

Аттестация руководящих работников осуществляется в соответствии положением о порядке проведения аттестации руководителей муниципальных образовательных учреждений (директор, заведующий)» носит обязательный характер, предполагает

проведение собеседований, испытаний, тестирования, изучение, анализ и оценку представленных документов, портфолио.

Аттестация руководителей проводится один раз в пять лет на основе графика, в начале календарного года (январь) или учебного года (сентябрь). По результатам оценки делаются выводы о направлениях дальнейшей оптимизации образования.

4.3. В качестве субъектов оценивания качества образования могут выступать потребители образовательных услуг, институты внешней оценки качества, участники образовательного процесса.

ПРОГРАММА «ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА ПЕДАГОГОВ МДОУ «ОКТЯБРЬСКИЙ ДЕТСКИЙ САД»

Содержание

1. Паспорт программы
2. Актуальность
3. Цель, задачи программы
4. Условия реализации, принципы
5. Анализ кадровых условий
6. Основные направления, обеспечение реализации программы
7. Механизмы реализации программы
8. Система мероприятий
9. Ожидаемые результаты
10. Мониторинг выполнения программы
11. Литература

1. Паспорт программы профессионального развития кадров

Наименование программы	Программа профессионального развития педагогов (далее Программа)
Разработчик программы	Старший воспитатель
Назначение программы	Удовлетворение актуальных профессиональных потребностей педагогов и обеспечение условий для включения педагогов в творческий процесс
Цель программы	Создание условий для обеспечения непрерывного профессионального развития педагогов и формирования творчески работающего коллектива педагогов – единомышленников, обеспечивающих престиж образовательного учреждения
Задачи программы	<ol style="list-style-type: none">1. Создать систему непрерывного профессионального развития педагогических кадров через использование активных форм методической работы (сетевое взаимодействие, обучающие семинары, открытые просмотры, повышение квалификации, прохождение процедуры аттестации, участие в конкурсах профессионального мастерства, наставничество).2. Способствовать формированию основных профессиональных компетенций педагогов для эффективного применения образовательных технологий.3. Обеспечить консультативно-методическое сопровождение педагогов, основываясь на их потребности и выявленные проблемы.4. Совершенствовать умения педагогов планировать, анализировать, обобщать и транслировать результаты собственной деятельности на высоком уровне в педагогическом сообществе.5. Способствовать росту педагогического мастерства, развитию инициативы и творческого потенциала педагогического коллектива в целом.6. Поддержка и поощрение педагогов, проявляющих активность в поиске и освоении новых педагогических идей.
Сроки реализации программы	2022-2023гг.
Участники программы	Педагогический коллектив
Ожидаемые результаты	<ol style="list-style-type: none">1. Создание современной, гибкой системы непрерывного профессионального развития педагогических кадров ДОУ.2. Устойчивый рост профессиональной компетенции педагогов, повышение степени профессиональной удовлетворенности, развитие индивидуальности, творческой активности, мотивации труда.3. Увеличение доли педагогических работников, реализующих

	<p>инновационные педагогические технологии, авторские программы, принимающих участие в профессиональных конкурсах разных уровней.</p> <p>4. Применение ИКТ в воспитательно-образовательном процессе; создание личных сайтов, страниц в интернете.</p> <p>5. Накопление передового педагогического опыта, распространение на разных уровнях.</p> <p>6. Повышение престижа образовательного учреждения через рост квалификации педагогических кадров.</p>
Механизм реализации	<p>Разработка:</p> <ul style="list-style-type: none"> - диагностических карт профессионального мастерства педагогов; анкетирования; - индивидуального маршрута профессионального развития; - рекомендаций по планированию, организации и проведению образовательной работы с детьми; - конспектов (технологических карт) мероприятий, проектов, методических пособий; - оформление портфолио педагога.
Система организации контроля	Текущий контроль: заведующий ДОУ, старший воспитатель

Актуальность

Главным условием развития системы дошкольного образования является наличие профессионально-подготовленных педагогических кадров.

Введение ФГОС ДО, профессионального стандарта педагога предъявляет особые требования к системе развития кадрового потенциала в ДОУ. Профессиональная деятельность педагога требует постоянного обновления и совершенствования мастерства, развития имеющегося опыта, повышения уровня своей компетенции. Знания интерактивных форм и методов обучения, критериев технологичности; владения технологиями целеполагания, проектирования, диагностирования, умения анализировать и оценивать свой индивидуальный стиль, а также особенности и эффективность применяемых технологий и собственной педагогической деятельности. Профессиональная компетентность представляет собой интегральное профессионально – личностное качество, характеризующее способность педагога решать профессиональные проблемы и типичные профессиональные задачи, возникающие в реальных ситуациях профессиональной педагогической деятельности, с использованием знаний, профессионального и жизненного опыта, ценностей и наклонностей.

Проблемы:

- неготовность педагогов к внедрению новых технологий;
- недостаточная активность в профессиональном развитии.

Необходима систематическая работа с педагогами, направленная на повышение профессиональной компетентности, профессионального роста.

Программа «Профессионального развития кадров» (далее Программа) направлена на удовлетворение актуальных профессиональных потребностей педагога и обеспечение условий для включения педагога в творческий процесс.

Цели, задачи

Цель: создание условий для обеспечения непрерывного профессионального развития педагогов и формирования творчески работающего коллектива педагогов-единомышленников, обеспечивающих престиж образовательного учреждения.

Задачи:

- Создать систему непрерывного профессионального развития педагогических кадров через использование активных форм методической работы (сетевое взаимодействие, обучающие семинары, открытые просмотры, повышение квалификации, прохождение процедуры аттестации, участие в конкурсах профессионального мастерства, наставничество);
- Способствовать формированию основных профессиональных компетенций педагогов для эффективного применения образовательных технологий;
- Обеспечить консультативно-методическое сопровождение педагогов, основываясь на их потребности и выявленные проблемы;
- Совершенствовать умения педагогов планировать, анализировать, обобщать и транслировать результаты собственной деятельности на высоком уровне в педагогическом сообществе;
- Способствовать росту педагогического мастерства, развитию инициативы и творческого потенциала педагогического коллектива в целом;
- Поддержка и поощрение педагогов, проявляющих активность в поиске и освоении новых педагогических идей.

Сроки реализации Программы: 2022-2023 гг.

Участники программы: педагоги ДОУ.

Условия реализации:

-Персональный подход к каждому педагогу. Важно выстроить индивидуальный образовательный маршрут для каждого с учетом потребностей, возможностей, профессиональных интересов, уровня квалификации;

Формирование внутренней и внешней мотивации. Каждый педагог должен понимать, зачем ему необходимо учиться и что он за это получит. Мотивом может служить признание, уважение среди коллег и родителей. Финансовые поощрения в виде наградного материала, возможность участия в городских конкурсах;

-Создание комфортной, творческой, информационной среды;

-Нахождение педагогов в квалифицированном сообществе опытных педагогов. Создание условий для общения в деловых профессиональных кругах. Изучение нового через практико-ориентированное взаимодействие с более опытными коллегами. Посещение городских методических объединений, педагогических чтений, конференций, профессиональных конкурсов.

Принципы:

- Принцип непрерывности профессионального развития педагогических работников;
- Принцип уважения к личности педагога и учета его индивидуальных особенностей при сохранении общих требований в рамках Стандарта педагога и стандарта;
- Принцип партнёрства (предполагает определение круга актуальных и потенциальных партнёров в образовательном пространстве детского сада, города, 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);

- Принцип целостности методического сопровождения (теоретическая подготовка-практика-самообразование-профессиональное общение);
- Принцип поддержки инициативы и творчества. Инициативность педагогов - необходимый источник саморазвития всей образовательной системы и профессионального роста самого педагога, особенно если он направлен на развитие педагогического творчества;
- Принцип системного контроля, самоконтроля и взаимоконтроля образовательной деятельности педагогов. Организованный системный контроль стимулирует профессиональный рост педагога. Отбор форм и методов повышения квалификации обусловлен психологическими особенностями познавательной деятельности взрослых. Процесс методического сопровождения педагогов строится с учетом следующих требований:
 - овладения способами самостоятельного познания и перехода в режим саморазвития;
 - ориентации на удовлетворение потребности в неформальном профессиональном общении;
 - ориентации на самоанализ собственной деятельности и осознание необходимости её совершенствования;
 - проблемного построения содержания семинаров-практикумов, требующих от педагогов творческого синтеза мышления;
 - использование таких форм и методов работы, которые носят исследовательский характер и направлены на осмысление собственного педагогического опыта и творческую его переработку.

Анализ кадровых условий

Качество образовательной работы зависит от профессиональной характеристики педагогов.

Педагогический коллектив отличается стабильностью, постоянным развитием. Коллектив представляет собой сочетание опытных и начинающих педагогов, что позволяет сохранять и передавать традиции, способствует обмену опытом и увеличивать ресурс работоспособности.

Дошкольное учреждение 98% укомплектовано педагогическими кадрами. Образовательный процесс в ДООУ осуществляют 9 воспитателей, 2 учителя-логопеда, музыкальный руководитель, инструктор по физкультуре, старший воспитатель, педагог-психолог, учитель-дефектолог. Педагогический коллектив последние годы обновляется, в том числе за счет ротации кадров.

В ДООУ преобладают педагоги среднего возраста, которые имеют большой стаж педагогической работы, Общий состав коллектива ДООУ: 35 человек.

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
Количество человек	9	7	12	7

По уровню образования

Образование	Высшее	Среднее специальное
Количество педагогов	31	4

По уровню квалификации

Квалификационные категории	Высшая	Первая	Без категории
	17	15	3

С целью повышения профессионального мастерства педагогов в ДОУ осуществляется наставничество. Курсы повышения квалификации проходят своевременно, согласно графику.

Основные направления, обеспечение реализации программы

Основные направления программы:

психологическая и методическая поддержка, непрерывность профессионального развития

Обеспечение реализации Программы

Технические средства обучения: проектор, экран, ноутбуки, принтер, фотоаппарат.
Медиаотека: необходимый дидактический материал; учебно-методическая литература.

Механизм реализации Программы:

1. Диагностический этап:

Анализ состояния воспитательно-образовательного процесса, выполнение ООП ДО. Уровень профессиональной компетентности педагогов, повышение их квалификации, аттестации. Разработка диагностических карт профессионального мастерства. Проведение анкетирования, 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 личностного развития педагога. Написание планов самообразования.

2. Практический этап.

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. Рекомендации по планированию, организации и проведению образовательной работы с детьми. Конспекты мероприятий. Разработка проектов, методических пособий.

3. Аналитический этап.

Основное содержание объективная оценка уровня профессионализма, актуализация потенциальных способностей и активизация внутренних резервов.

7. Система мероприятий

№ п/п	Мероприятия	П л а н и р у е м ы й р е з у л ь т а т	Срок и	Ответственный
1.	<p>Совершенствование и утверждение локальных актов учреждения, касающихся деятельности сотрудников (правила внутреннего распорядка, должностные инструкции, коллективный договор, положения) в соответствии с профессиональным стандартом.</p>	Н о р м а т и в н ы е д о к у м е н т ы	2022- 2023	Заведующий ДОУ

2.	<p>Разработка стратегии повышения привлекательности ДОУ для квалифицированных кадров:</p> <ul style="list-style-type: none"> - привлечение к работе ДОУ молодых специалистов; - комплекс мероприятий по стимулированию педагогического труда работников учреждения (создание условий для самореализации через профессиональные конкурсы, фестивали, стимулирование, обеспечение возможности дальнейшего обучения, повышение квалификации, Прохождение аттестации на более высокую квалификацию); - мероприятия по поддержанию кадров с большим стажем работы (мероприятия по профилактике профессионального выгорания, внедрение наставничества, обеспечение возможности транслировать передовой педагогический опыт). 	Ук ом пл ект ов ан но сть ка др ам и	2022- 2023	заведующий, старший воспитатель
3.	Представление и награждение лучших работников образования	Еж его дн о по пл ан у ра бо ты (в со от вет ств ии с до ст иж	2022- 2023	комиссия ДОУ

		ениями, заслугами)		
4.	<p>Организация работы по повышению профессиональной компетентности сотрудников ДОУ: Создание перспективного плана повышения квалификации педагогов</p>	ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫМ, СТАБИЛЬНЫМ ОРГАНИЗАЦИОННЫМ КОЛЛЕКТИВ	2022-2023	старший воспитатель
5.			2022-2023	старший воспитатель

		B		
--	--	----------	--	--

		Повышение квалификации не менее 1 раз в 3 года		
6.	<p>Мероприятия по аттестации педагогических кадров:</p> <ul style="list-style-type: none"> - изучение нормативно-правовых документов, регламентирующих процедуру аттестации педагогических и руководящих работников, - профессиональная переподготовка по профилю деятельности «воспитатель». <p>Систематизация банка передового педагогического опыта.</p>	Повышение квалификационной категории педагогов	2022-2023	старший воспитатель
7.	Совершенствование форм методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов.	Организация наставничества, посещение школы молодого педагога	2022-2023	старший воспитатель
8.	Развитие конкурсного движения	Рост числа педагогов, участвующих в конкурсных мероприятиях	2022-2023	старший воспитатель

		ж ен ии (п ов ы ш ен ие ка че ст ва уч ас ти я, дея тель бно сть на рез ульт тат)		
9.	Участие педагогов в конференциях, РМО, семинарах, мастер-классах, информационно-методических днях	Систематизация и обобщение наработанного педагогического опыта на разных уровнях	2022-2023	старший воспитатель
10.	Развитие системы традиций. Организация мероприятий: туристические походы, вечера отдыха	Создание благоприятного психологического	2022-2023	Трудовой коллектив

		ого клима та		
11.	Проведение Дня здоровья, тренингов	Релак сация и сохра нение проф ессио наль ного долгол етия	2022- 2023	старший воспитатель
12.	Совершенствование системы	Форми рован ие	2022- 2023	старший

	контроля	си сте мы в со от вет ств ии с О О П Д О, П р о г р а м м о й р а з в и т и я Д О У	2023	воспитатель
13.	Овладение основами научного анализа собственного педагогического опыта	Формирование методической копипилки	2021-2023	старший воспитатель

		ма тер иа ла ми раз ли чн ой те ма ти ки		
--	--	--	--	--

Самообразование

Темы для самообразования педагогами подбираются с учетом индивидуального опыта и профессионального мастерства. На основании накопленных материалов педагогом проводится анализ педагогической деятельности, предполагающий соотнесение полученных результатов с ранее поставленными целями и задачами, что служит основой корректировки программы самообразования на следующий год. Систематическая работа по самообразованию позволяет сформировать обобщенную характеристику деятельности педагога и позволяет обобщать и представлять на высоком уровне опыт работы в педагогическом сообществе, использовать результаты деятельности при аттестации.

Направления методической деятельности по самообразованию педагогов: помощь педагогу в выборе темы; сопровождение педагога по теме самообразования; рекомендации по теме; представление результатов работы.

План работы педагога по самообразованию:

1. Выбор темы. Ее теоретическое изучение, изучение имеющего опыта работы педагогов.
 2. Сроки реализации.
 3. Использование полученных теоретических знаний на практике.
 4. Творчество воспитателя с выходом на положительные результаты: открытые занятия, мастер-классы и т.д.
- Оформление наработанных материалов.

Сопровождение педагогов

В организации методического сопровождения педагогов по внедрению инновационных форм, технологий с дошкольниками создана «Группа консультантов» из числа педагогов, обладающих умением анализировать, обобщать, проектировать. Основная задача группы заключается не в том, чтобы незамедлительно оказать прямую помощь педагогу в преодолении определённых трудностей, а в том, чтобы направить к самостоятельному решению возникшей проблемы.

Функции «группы консультантов»:

- совместно со старшим воспитателем разрабатывает структуру организации внедрения технологий, инновационных форм с дошкольниками, план работы методических

мероприятий на учебный год;

- оказывает консультативную и методическую помощь педагогам по вопросам организации и внедрения;

- помогает в обработке и редактировании методических разработок;
- формирует в методическом кабинете подборку материалов по итогам проведенных мероприятий;
- подводит итоги, представляя результаты на ежемесячных открытых дискуссиях в ДОУ по реализации технологий;
- участвует в составлении аналитических справок и отчетов, мониторинги результатов деятельности.

Наставничество

В дошкольном учреждении сложилась определенная система по формированию традиций наставничества, при поддержке которой молодой педагог постепенно овладевает искусством общения, начинает внедрять имеющиеся теоретические знания и умения в практику работы с детьми и их родителями.

Направления:

- демонстрация опыта работы наставника и других коллег; оказание методической помощи молодому специалисту в повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности;
- изучение нормативно-правовой документации;
- помощь в ведении документации воспитателя (перспективный и календарный план воспитательно-образовательной работы, план по самообразованию, мониторинг и т.д.); применение форм и методов в работе с детьми;
- организация ООД, помощь в постановке целей и задач;
- использование здоровьесберегающих технологий во время ООД и других режимных моментах;
- механизм использования дидактического и наглядного материала; углубленное изучение инновационных технологий;
- общие вопросы организации работы с родителями.

Портфолио педагога

Демонстрация успешности педагога как личности и профессионала, учет результатов, достигнутых педагогом в разнообразных видах деятельности: учебной, творческой, социальной, коммуникативной; систематизация опыта, накопленная специалистом, его знания, способ фиксации и накопления достижений осуществляется в индивидуальной папке педагога, в которой фиксируются, накапливаются индивидуальные достижения и достижения его воспитанников за определенный период времени.

1. Титульный лист: наименование ДОУ, Ф.И.О. педагога, должность.
2. Сведения об образовании (копия диплома).
3. Сведения о повышении квалификации (копии сертификатов).
4. Сведения о награждениях, поощрениях (грамоты).
5. Информация об участии в методической работе за учебный год.
6. Маршрут развития (планирование методических мероприятий на разных уровнях на следующий учебный год).
7. Участие в конференциях, семинарах, городских методических объединениях, педагогических чтениях (сертификаты, подтверждающие участие)
8. Участие в конкурсах, смотрах с воспитанниками (сертификаты, подтверждающие участие).
9. Участие в профессиональных конкурсах (сертификаты, подтверждающие участие).

10. План работы по самообразованию.

8. Ожидаемые результаты:

- создание современной, гибкой системы непрерывного профессионального развития педагогических кадров ДОУ;
- устойчивый рост профессиональной компетенции педагогов, повышение степени профессиональной удовлетворенности, развитие индивидуальности, творческой активности, мотивации труда;
- увеличения доли педагогических работников, реализующих инновационные педагогические технологии, авторские программы, принимающих участие в профессиональных конкурсах разных уровней;
 - применение ИТК в воспитательно-образовательном процессе; создание личных сайтов;
- накопление передового педагогического опыта, распространение на разных уровнях; повышение престижа образовательного учреждения через рост квалификации педагогических кадров. Информационные папки педагогов хранятся в методическом кабинете, педагоги в течение учебного года их пополняют, в мае месяце фиксируют результаты об участии за год в информационном листе, анализируют, сопоставляют с тем, что планировали.
- Результаты деятельности обсуждаются индивидуально с каждым педагогом старшим воспитателем. Совместно определяется маршрут развития на следующий учебный год с учетом достижений, потребностей педагога.

9. Мониторинг деятельности по реализации Программы

Мониторинг уровня профессиональной компетентности педагогических работников осуществляется на основе квалификационных характеристик должностей работников образования и самооценки педагогической деятельности.

Мониторинг осуществляется через изучение опыта работы педагога, заинтересованности в инновациях, овладения педагогическими технологиями, готовности к саморазвитию, результатов участия в семинарах, практических занятиях, степени участия в повышении квалификации.

Данные критерии учитываются при стимулировании труда сотрудников, как основы для механизма взаимосвязи новой системы оплаты труда и уровня профессиональной квалификации.

При проведении комплексной оценки качества профессиональной деятельности педагогов выделено *3 критерия*:

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

1. Результативность образовательного процесса.

Индикатор	Наименование методики	Объект	Периодичность	Ответственный
Соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования				
Использование современных образовательных технологий.	Наблюдение за педагогической деятельностью		1 раз в год (май)	старший воспитатель
Деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической деятельности				
Участие в творческой группе по проблемам дошкольного образования.	Форма дискуссии: карта наб		в течение учебного года	старший воспитатель

		люди			
Осуществление самообразования		Анкеты, интервью, тестирование, самооценка, беседа		в течение учебного года	старший воспитатель
Результативность образовательного процесса					
Реализация ООП ДО в полном объеме		Мониторинг реализации ООП ДО		2 раза в год	заведующий, старший воспитатель
Обобщение и презентация педагогического опыта		Форумы		в течение учебного года	старший воспитатель

	а ц и и (к а р т а наб люд ени й)			
Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей (законных представителей)	Ан ке ти ро ва ни е бе се да		1 раз в год (май)	старший воспитатель

Профессиональная деятельность педагогов оценивается по 5-балльной шкале. На основе полученных данных каждый педагог составляет индивидуальный план корректирующих действий и мероприятий.

Список литературы:

1. Демин В.А. Профессиональная компетентность: понятие, виды / В.А. Демин //Мониторинг образовательного процесса. – 2000. – № 4. – С. 35-39.
 2. Майер А.А. Сопровождение профессиональной успешности педагога ДОУ: методическое пособие / А.А. Майер. – М.: ТЦ Сфера, 2012. 128с.
 3. Виноградова Н.А., Микляева Н.В., Родионова Ю.Н. Методическая работа в ДОУ. Эффективные формы и методы: методическое пособие/ ООО «Издательство» «АЙРИС – пресс», 2008. -192с.
- Лосев П.Н. Управление методической работой в современном ДОУ /М.: ТЦ Сфера, 2005.- 160с.

СПОСОБЫ И НАПРАВЛЕНИЯ ПОДДЕРЖКИ ДЕТСКОЙ ИНИЦИАТИВЫ

Детская инициатива проявляется в свободной самостоятельной деятельности детей по выбору и интересам.

Педагогическое общение, основанное на принципах любви, понимания, терпимости и упорядоченности деятельности, является важным условием полноценного развития позитивной свободы и самостоятельности ребенка.

Для инициативной личности характерно:

- произвольность поведения;
- самостоятельность;
- развитая эмоционально - волевая сфера;
- инициатива в различных видах деятельности;
- стремление к самореализации;
- общительность;
- творческий подход к деятельности;
- высокий уровень умственных способностей;
- познавательная активность.

Инициативная личность развивается в деятельности. А так как ведущая деятельность дошкольного возраста игра, то, чем выше уровень развития творческой инициативы, тем разнообразнее игровая деятельность, а, следовательно, и динамичнее развитие личности.

Поддержка индивидуальности и инициативы воспитанников осуществляется 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.);

Основой реализации Образовательной программы является развивающая предметно-пространственная среда, необходимая для реализации индивидуального потенциала ребёнка, развития его во всех детских видах деятельности. Предметно-развивающая среда подбирается с учетом возрастных, индивидуальных, психологических и физиологических особенностей. В МДОУ она построена так, чтобы обеспечить полноценное физическое, художественно - эстетическое, познавательное, речевое и социально – коммуникативное развитие воспитанников.