

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 90»

660115, г. Красноярск, улица Калинина 187 а
тел. 8 (391) 200-26-13, 200-27-13, dou90@mailkrsk.ru

СОГЛАСОВАНО:
на педагогическом совете
МБДОУ № 90
Протокол № 1
От 02.09.2024г.



УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ №90
О.Ю. Быкова

ПРОГРАММА профессионального развития педагогов МБДОУ № 90 на 2024 -2026 года

Красноярск, 2024г.

Раздел 1.

1.1.Паспорт программы профессионального развития педагогов МБДОУ № 90

Наименование программы	Программа профессионального развития педагогов МБДОУ № 90 на 2024-2026 годы
Цель программы	Стратегическая цель: Повышение качества реализации ООП ДО через профессиональное развитие педагогов МБДОУ № 90 Конкретная цель: Создание условий для повышения уровня профессиональной компетентности и формирования творчески работающего коллектива педагогов
Задачи программы	Обеспечить стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогов, их профессионального развития; Повысить уровень квалификации педагогов на основе оценки уровня квалификации; Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров; Повысить качество методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей; Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения.
Сроки реализации	2024-2026 г.
Ожидаемые результаты	Стабильная укомплектованность педагогическими кадрами образовательного учреждения; Готовность педагогических работников к использованию ИКТ в педагогическом процессе и повышения компетенций; Мотивация к качественному педагогическому труду; Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах, творческих группах; Повышение уровня квалификации педагогов (по результатам оценки уровня квалификации педагогов, контрольно-оценочной деятельности); Удовлетворенность участников качеством организованных методических мероприятий; Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов; Сформирован творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников. Качественная реализация ООП ДО (по результатам ВСОКО).

Механизм реализации программы	Основными участниками реализации программы являются административная команда ДО и педагогический коллектив образовательного учреждения, способные реализовать поставленные цели и задачи программы.
Система организации контроля	Текущий контроль осуществляет заведующий, заместитель заведующего, старший воспитатель.

1.2.Пояснительная записка

Программа профессионального развития педагогов МБДОУ № 90 (далее - программа) является документом, который направлен на создание условий для личностного развития педагогов, повышения квалификационного уровня, уровня профессиональной компетенции и творческой инициативы.

Программа разработана в соответствии со следующими нормативными правовыми документами:

- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ.

- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17.10.2013 №1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования» (Зарегистрировано в Минюсте России 14.11.2013 30384).

- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 13.08.2013г. №1014 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам образовательным программам дошкольного образования».

- Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 544н от 18.10.2013 г.) Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)».

1.2.1. Актуальность

В условиях модернизации и развития системы образования произошли значительные изменения, как в организации, так и содержании педагогической деятельности коллектива ДОУ. Появилась реальная возможность для стандартизации образования как деятельности и повышения качества образования.

В период перехода к продуктивному личностно-ориентированному образованию, одной из главных задач является профессиональное развитие педагогического коллектива. Дошкольному учреждению необходим педагог:

- владеющий новыми технологиями организации педагогического процесса;
- умеющий осуществлять психолого-педагогическую поддержку;
- способный реализовать принципы построения образовательного процесса;

- ориентированный на личность ребенка;
- мотивированный на профессиональное совершенствование.

Между тем следует признать, что большая часть инновационных направлений дошкольного образования реализуется не всегда продуктивно и качественно, уровень квалификации педагогов не позволяет качественно реализовать ООП ДО. Это выражается в том, что по результатам контрольно-оценочной деятельности, выявлено, что педагоги при выборе методов и приемов не учитывают индивидуальные возможности детей, особенности группы.

Возникает противоречие между образовательными ожиданиями общества, перспективой развития образовательной системы и реальным воплощением этих ожиданий в педагогической среде. Разрешению данного противоречия может способствовать использование современных методов работы со взрослыми и внедрение нестандартных форм по развитию у педагогов новых профессиональных качеств, а также оптимизация существующей модели повышения профессионального мастерства педагогов за счет ресурсов дошкольной организации. Поэтому основной управленческой задачей стало: разработка требований к уровню квалификации педагогов, которые будут способствовать качественной реализации образовательной программы.

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

- оценки уровня профессиональной квалификации педагогов;
- повышения качества методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей;
- стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогов, их профессионального роста;
- предоставление возможности распространения накопленного опыта на основе выявленных ресурсов педагогов;
- обеспечение разработки индивидуальных программ профессионального развития педагогов;
- разработки программы профессионального развития педагогов МБДОУ № 90
- формирования заказа на повышение квалификации.

1.2.2. Анализ кадровых ресурсов ДОУ

Детский сад укомплектован педагогами на 97% процентов согласно штатному расписанию. Педагогический коллектив МБДОУ насчитывает 57 специалистов. Соотношение воспитанников, приходящихся на 1 взрослого: воспитанник/педагоги — 10/1.

За 2023 год 11 педагогов прошли аттестацию и получили:

- высшую квалификационную категорию — 9 педагогов;
- первую квалификационную категорию — 2 педагога

Курсы повышения квалификации в 2022 году прошли 33 педагога.

Педагогический коллектив последние годы обновляется, в том числе за счет ротации кадров.

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

Педагоги детского сада постоянно повышают свою квалификацию через:

- прохождение курсов повышения квалификации;
- самообразование;
- конкурсное движение.

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

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

Программа направлена на профессиональное становление и развитие педагогов на основе оценки уровня квалификации.

Инновационная направленность программы состоит в использовании педагогами в процессе профессионального развития современных технологий, стремление к инновационной деятельности и внедрению новообразований в педагогический процесс в условиях реализации ФГОС ДО (технологии проектирования, информационные технологии, педагогические, социальные, творческие отчеты, презентации и пр.).

1.3. Риски:

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

Оценка уровня квалификации педагогов МБДОУ № 90

В МБДОУ функционируют 22 группы в режиме полного дня (с 12 часовым пребыванием воспитанников) общеразвивающей направленности.

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

воспитателя учебной модели построения образовательного процесса, в затруднениях связанных с подбором форм и методов воспитания, обучения, развития дошкольников с разными образовательными потребностями в соответствии с принятыми целями образовательной программы.

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

Была поставлена Управленческая задача: разработка требований к уровню квалификации воспитателей в соответствии с профстандартом, которые будут способствовать качественной реализации образовательной программы дошкольного образования МБДОУ № 90.

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

На основании приказа руководителя была создана рабочая группа, для разработки регламента на соответствие занимаемой должности и содержания оценки (критериев, показателей оценивания, инструмента, процедур). Эта группа была ориентирована и на разработку механизма оценки квалификации педагога, разработку требований к уровню квалификации педагогов, которые будут способствовать качественной реализации образовательной программы.

Разработанный регламент, критерии, показатели оценивания, процедуры рассматривались и согласовывались на педагогическом совете, были утверждены руководителем.

При разработке критериев за основу были взяты те трудовые действия из профессионального стандарта воспитателя, которые необходимы для выполнения должностных инструкций педагога, то есть для качественной реализации образовательной программы МБДОУ № 90.

Планирование образовательной работы в группе дошкольного возраста в соответствии с ФГОС и ООП; Реализация образовательной работы в группе детей дошкольного возраста в соответствии с ФГОС и ООП;

Реализация педагогических рекомендаций специалистов (психолога, логопеда, и др.) в работе с детьми, испытывающими трудности в освоении программы, а также с детьми с особыми образовательными потребностями;

Выстраивание партнерского взаимодействия с родителями (законными представителями) детей для решения образовательных задач;

Организация разных видов деятельности (предметная, познавательно-исследовательская, продуктивная, конструирование и т.д.).

Для определения уровня владения трудовым действием рабочей группой применена дескриптивная шкала оценивания:

— репродуктивный уровень (делает по образцу);

— продуктивный уровень (способен делать в определенных ситуациях);

— творческий уровень (импровизирует).

Оценка квалификации педагогов проводилась в ДОУ с определенной периодичностью в рамках следующих процедур:

— в рамках контрольно-оценочной деятельности: тематический контроль (2 раза в год), фронтальный контроль (1 раз в год);

— просмотр ООД (2 раза в год);

— анализ показателей качества взаимодействия в системе «взрослый дети» (показатели оценки качества взаимодействия в системе «взрослый дети» оценивается по 14 направлениям, конкретизирующим пять образовательных областей программы в соответствии с ФГОС ДО).

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

Результаты оценки уровня квалификации педагогов.

В результате проведения оценки уровня квалификации педагогов (по 5-ти трудовым действиям) за 2023 год выявлено:

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

Проблемы, возникающие при проведении оценки:

— Не все педагоги, готовы к изменениям, «проявляют» протест или занимают пассивную позицию;

— Неумение педагогов объективно определить уровень профессиональных компетенций.

С данными проблемами справились, благодаря включению педагогов в творческие группы по разработке содержания оценки уровня квалификации, экспертные группы, проведение собеседования с педагогами по результатам самооценки.

По каждому трудовому действию и уровням были приняты управленческие решения (фрагмент: трудовое действие - «Организация разных видов деятельности (предметная, познавательно-исследовательская, продуктивная, конструирование и т.д.)»):

Трудовое действие	Управленческое решение
Организация разных видов деятельности	Разработаны индивидуальные маршруты профессионального развития педагогов, на основании которых:

(Предметная, познавательно исследовательская, продуктивная, конструирование и т.д.).	- определены внешние ресурсы: был сформирован корпоративный заказ на курсы повышения квалификации для 12 педагогов; - определены внутренние ресурсы: консультации, семинар-практикум, мастер-класс по темам «Создание и укрепление детей дошкольного возраста», «Индивидуализация образовательного процесса», круглый стол, многоэтапный педсовет- «Развитие предметно-пространственной среды группы и ДОУ», открытые просмотры НОД с анализом. По организации центров детской активности запланирован конкурс. В годовом плане, который был разработан с учетом ИППР педагогов, кроме указанных форм повышения квалификации запланированы: тематический контроль по направлениям: культура питания и укрепление здоровья, взаимодействие с родителями, организация эргономичного пространства приемной, продуктивная деятельность, событие недели. Для молодых воспитателей в ДОУ действует «Педагогическая мастерская», с ними работают наставники. В рамках индивидуальных маршрутов профессионального развития педагоги представляют свой опыт на уровне учреждения и на муниципальном уровне осуществляют наставничество над молодыми педагогами являются членами экспертных групп.
--	---

Таким образом, для повышения уровня квалификации педагогов мы используем как внутренние, так и внешние ресурсы. Например, чтобы педагог демонстрировал большой процент творческого уровня при выстраивании партнерского взаимодействия с родителями (законными представителями) детей для решения образовательных задач, достаточно использовать внутренние ресурсы нашей организации, а для качественного планирования и реализации образовательной работы в группе детей дошкольного возраста в соответствии с ФГОС и ООП внутренних ресурсов не достаточно. В этом случае эффективнее формировать корпоративный заказ.

По результатам анализа оценки уровня квалификации педагогов выявлено, что педагоги испытывают трудности и в конструировании занятия, в проектировании РППС, в организации разных видов деятельности (исследовательской, проектной) в работе с родителями. Эти дефициты влияют на качество реализации ООП ДО.

2.1. Цель программы

Стратегическая цель:

Повышение качества реализации ООП ДО через профессиональное развитие педагогов МБДОУ № 90.

Конкретная цель:

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

2.2. Задачами программы являются

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

2.3. Принципы

- Принцип непрерывности профессионального развития педагогических работников (задан ФГОС);
- Принцип партнерства (предполагает определение круга актуальных и потенциальных партнеров в образовательном пространстве детского сада, города, консолидацию их усилий, обеспечение устойчивости развития за счет системного эффекта взаимодействия);
- Принцип саморазвития (определяет приоритетность актуализации внутренних источников развития, интенсификацию развития, способность адаптироваться в изменившейся ситуации).

2.4. Механизмы реализации программы

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

2.5. Сроки и этапы реализации программы

Программа рассчитана на 2 учебных года - в период с 2024 по 2026 годы в соответствии с актуальной ситуацией учреждения. Учитывается возможность продления сроков ее реализации при отсутствии планируемого результата.

2.6. Ожидаемые результаты реализации программы профессионального развития педагогов МБДОУ № 90:

- Стабильная укомплектованность педагогическими кадрами образовательного учреждения;
- Готовность педагогических работников к использованию ИКТ в педагогическом процессе и повышения компетенций;
- Мотивация к качественному педагогическому труду;
- Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах, творческих группах;

- Повышение уровня квалификации педагогов (по результатам оценки уровня квалификации педагогов, контрольно-оценочной деятельности);
- Удовлетворенность участников качеством организованных методических мероприятий;
- Пополнение нормативной базы дошкольного учреждения (положение о разработке ИППР, Регламент аттестации на соответствие занимаемой должности);
- Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов;
- Сформирован творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников.

Качественная реализация ООП ДО (по результатам ВСОКО).

Раздел 3

3.1. Система мероприятий по реализации программы

Мероприятие	Сроки	Ответственные
Обеспечить стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогов, их профессионального развития		
Создание перспективного плана повышения квалификации педагогов на основе их профессиональных потребностей повышение квалификации на менее 1 раза в 3 года формирование корпоративного заказа на КПК	Ежегодно	Заместитель заведующего Старший воспитатель
Представление и награждение лучших работников ДОУ государственными, муниципальными и отраслевыми наградами и знаками отличия	Ежегодно	Заведующий ДОУ Заместитель заведующего Старший воспитатель
Разработка, внесение изменений в положение о материальном стимулировании педагогических работников усиление дифференциации оплаты труда.	По мере необходимости	Председатель комиссии по распределению стимулирующих выплат
Оказание поддержки и создание мотивации при аттестации педагогов	Регулярно	Заместитель заведующего Старший воспитатель
Анализ кадровой ситуации в системе ДОУ с целью прогнозирования потребности в педагогических кадрах на последующие учебные годы, переподготовки педагогов в соответствии с профстандартом, ротации кадров.	Май ежегодно	Заведующий ДОУ Заместитель заведующего

Создание необходимых условий для включения педагогов ДОУ в образовательное пространство: МО и т.п. образовательные интернет сайты; персональные сайты педагогов и т.п.	В течение всего периода	Заведующий ДОУ Заместитель заведующего Старший воспитатель
Изучение качества предоставляемых услуг (мониторинг уровня удовлетворенности деятельностью ДОУ)	Май	Заместитель заведующего Старший воспитатель
Составление, корректировка и анализ индивидуального плана профессионального развития педагога и представление на итоговом педсовете	В течение всего периода	Заместитель заведующего Старший воспитатель
Повысить уровень квалификации педагогов на основе оценки уровня квалификации		
Проведение оценки уровня квалификации, выявление образовательных потребностей	В течение всего периода	Заведующий ДОУ Заместитель заведующего Старший воспитатель
-Планирование образовательной работы - формирование корпоративного заказа -Организация курсов ПК на основе оценки уровня квалификации -Оценка эффективности курсов (повторная оценка уровня квалификации, КОД) - Реализация образовательной работы и организация разных видов деятельности - Проведение ВСОКО - Повторная оценка уровня квалификации - Организация методического сопровождения: заседания педсоветов, проведение семинаров, мастер-классов, контроль, профильные и индивидуальные консультации, временные творческие объединения по направлениям работы, конкурсы. - Наставничество: включение педагогов в образовательное пространство: МО, школа молодого педагога, интернетсообщества и взаимодействие с соцпартнерами конкурсное движение - Реализация педагогических рекомендаций специалистов, консультации учителей - логопедов по реализации АОП семинары-практикумы.	В течение всего периода	Заведующий ДОУ Заместитель заведующего Старший воспитатель

- Выстраивание партнерского взаимодействия с родителями		
Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров		
Организация разных форм обучения и переподготовка педагогов (в том числе дистанционного), формирование корпоративного заказа на курсы ПК по индивидуальным программам профессионального развития (ИППР)	В течение всего периода	Заместитель заведующего Старший воспитатель
Наставничество для методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов.	В течение всего периода	Заместитель заведующего Старший воспитатель
Проведение тренингов, направленных на усиление коммуникативных возможностей педагогов Организация семинаров-практикумов: «Искусство самопрезентации», «Учимся искусству дискуссии»	2024-2025	Заместитель заведующего Старший воспитатель Педагог-психолог
Развитие конкурсного движения: -конкурсы в ДОУ -дистанционные конкурсы -профессиональные конкурсы «Воспитатель года», «Педагогический дебют», «Лучший педагог-психолог, учитель-дефектолог»	В течение всего периода	Заведующий ДОУ Заместитель заведующего Старший воспитатель
Повысить качество методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей		
Совершенствование системы внутреннего контроля. Организация проведения ВСОКО, оценки уровня квалификации.	В течение всего периода	Заместитель заведующего Старший воспитатель
Организация методического сопровождения на основе ИППР педагогов, разработанных на основе профессиональных потребностей.	В течение всего периода	Заместитель заведующего Старший воспитатель

Организация традиционных праздничных мероприятий, поддержка традиций ДОУ	В течение всего периода	Заведующий ДОУ Заместитель заведующего Старший воспитатель Председатель ППК Творческая команда ДОУ
Стимулирование успешной профессиональной деятельности деятельности	В течение всего периода	Заведующий ДОУ

4.1. Мониторинг реализации программы профессионального развития педагогов МБДОУ № 90

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

Способы оценки изменений:

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

Предполагаемые результаты реализации программы	Индикаторы измерения
Пополнение нормативной базы ДОУ, регламентирующей сопровождение педагогов	Наличие программ, положений о конкурсах и мастерских
Создание условий для профессионального роста каждого педагога	- Рост числа педагогов с первой и высшей квалификационными категориями на 2024 - Рост числа педагогов, участников профессиональных конкурсов - Рост числа педагогов, демонстрирующих свой педагогический опыт на семинарах, мастер-классах, через публикации
Сформированный творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников	- Рост числа педагогов, работающих в творческих, проектных группах разного уровня

Освоение педагогами инновационных образовательных технологий	Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах, творческих группах Количество педагогов, имеющих разработанные методические пособия и авторские программы Использование ИКТ в педагогическом процессе и повышения квалификации-90%
Закрепление кадров в ДОУ и создание условий для привлечения молодых педагогов	Обеспеченность ДОУ педагогическими кадрами на 1000/0
Решение комплекса социальных и моральных мер поощрения для повышения статуса педагогических работников	Все педагоги переведены на эффективный контракт Разработано положение об оплате труда с учетом стимулирования педагогов за проф. деятельность
Качественная реализация ООП ДО	Результаты ВСОКО

4.2. Заключение

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