

**муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
города Ростова-на-Дону «Детский сад № 267»**

ПРИНЯТО
на заседании Педагогического
совета
МАДОУ № 267
Протокол № 1 от 30.08.2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МАДОУ № 267
_____ И.Г. Петрова
Приказ от 30.08.2023 № 127-од

**Ирина
Геннадьев
на Петрова**

Подписан цифровой подписью:
Ирина Геннадьевна Петрова
DN: OU=руководитель, O=
МАДОУ № 267, CN=Ирина
Геннадьевна Петрова, E=
detsad267@mail.ru
Основание: Я являюсь автором
этого документа
Расположение:
Дата: 2023.09.26 10:28:13+03'00'
Foxit PDF Reader Версия: 12.0.0

ПРОГРАММА
профессионального развития педагогов
муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения города Ростова-на-Дону
«Детский сад № 267»
на 2023 – 2026 года

Составители:
Творческая группа

г. Ростов-на-Дону
2023 год

Оглавление

Раздел 1.....	3
1.1. Паспорт программы профессионального развития педагогов.....	3
1.2. Пояснительная записка.....	4
1.2.1. Актуальность.....	4
1.2.2. Анализ кадровых ресурсов ДООУ.....	5
1.3. Риски.....	6
1.3.1. Оценка уровня квалификации педагогов МАДОУ № 267.....	6
Раздел II.....	13
2.1. Цель программы.....	13
2.2. Задачами программы являются.....	13
2.3. Принципы.....	13
2.4. Механизмы реализации Программы.....	13
2.5. Сроки и этапы реализации Программы.....	13
2.6. Ожидаемые результаты реализации Программы профессионального развития педагогов МАДОУ № 267 на 2023-2026 годы.....	13
Раздел III.....	14
3.1. Система мероприятий по реализации программы.....	14
РАЗДЕЛ IV.....	17
4.1. Мониторинг реализации программы профессионального развития педагогов МАДОУ № 267 на 2023-2026 годы.....	17
Способы оценки изменений:.....	17
4.2. Заключение.....	18

Раздел 1.

1.1. Паспорт программы профессионального развития педагогов

Наименование программы	Программа профессионального развития педагогов МАДОУ № 267 на 2023 – 2026 года
Цель программы	<p>Стратегическая цель: Повышение качества реализации ООП ДО через профессиональное развитие педагогов МАДОУ № 267</p> <p>Конкретная цель: Создание условий для повышения уровня профессиональной компетентности и формирования творчески работающего коллектива педагогов</p>
Задачи программы	<p>Обеспечить стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогов, их профессионального развития;</p> <p>Повысить уровень квалификации педагогов на основе оценки уровня квалификации;</p> <p>Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров;</p> <p>Повысить качество методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей;</p> <p>Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения.</p>
Сроки реализации	2023-2026 годы
Ожидаемые результаты	<p>Стабильная укомплектованность педагогическими кадрами образовательного учреждения;</p> <p>Готовность педагогических работников к использованию ИКТ в педагогическом процессе и повышения компетенций;</p> <p>Мотивация к качественному педагогическому труду;</p> <p>Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах, творческих группах;</p> <p>Повышение уровня квалификации педагогов (по результатам оценки уровня квалификации педагогов, контрольно-оценочной деятельности);</p> <p>Удовлетворенность участников качеством организованных методических мероприятий;</p> <p>Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов;</p> <p>Сформирован творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников.</p> <p>Качественная реализация ООП ДО (по результатам ВСОКО).</p>
Механизм реализации программы	Основными участниками реализации Программы являются администрация и педагогический коллектив образовательного учреждения, способные реализовать поставленные цели и задачи Программы.
Система организации контроля	Текущий контроль осуществляет заведующий, старший воспитатель, методист

1.2. Пояснительная записка

Программа профессионального развития педагогов МАДОУ № 267 (далее - Программа) является документом, который направлен на создание условий для личностного развития педагогов, повышения квалификационного уровня, уровня профессиональной компетенции и творческой инициативы.

Программа разработана в соответствии со следующими нормативными правовыми документами:

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

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

3. Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 31.07.2020г. № 373 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования".

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

1.2.1. Актуальность

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

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

- владеющий новыми технологиями организации педагогического процесса,
- умеющий осуществлять психолого-педагогическую поддержку,
- способный реализовать принципы построения образовательного процесса,
- ориентированный на личность ребенка
- мотивированный на профессиональное совершенствование.

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

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

программы.

Возникла необходимость в разработке механизма оценки уровня квалификации педагогов, требований к уровню квалификации педагогов, 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 МАДОУ № 267
- формирования заказа на повышение квалификации.

1.2.2. Анализ кадровых ресурсов ДОУ

Дошкольное учреждение 100% укомплектовано педагогическими кадрами. Образовательный процесс в ДОУ осуществляют 31 воспитатель, 2 учителя-логопеда, педагог-психолог, два музыкальный руководитель, инструктор по физкультуре, старший воспитатель, педагог дополнительного образования. Педагогический коллектив последние годы обновляется, в том числе за счет ротации кадров.

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

Общий состав коллектива ДОУ: 69 человека.

Педагогический коллектив состоит из 38 педагогов

Анализ данных показывает:

Распределение педагогического персонала на сентябрь 2023 года

По стажу педагогической работы

Стаж педагогической работы	До 5 лет	От 5 до 10 лет	От 10 до 20 лет	Свыше 20 лет
Количество педагогов	7	3	11	17
%	21%	8%	29%	45%

По уровню образования

Образование	Высшее	Среднее специальное
Количество педагогов	22	16
%	58%	42%

По уровню квалификации

Квалификационные категории	Высшая	Первая	Без категории
Количество педагогов	18	10	12
%	47%	26%	27%

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

1.3.1. Оценка уровня квалификации педагогов МАДОУ № 267

В МАДОУ № 267 функционирует 15 групп (2 группы раннего возраста, группы компенсирующей направленности 2 – ТНР и 2 ЗПР, 8 групп общеразвивающей направленности (в режиме полного дня 12 часов) и 1 группы кратковременного пребывания (продолжительностью 3 часа 30 минут)), которые посещают 400 детей.

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 МАДОУ № 267.

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 ме-

ханизма 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 МАДОУ № 267.

- 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, по Н.В. Тарасовой).

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 2022 выявлено:

- 50% педагогов имеют 1 уровень (репродуктивный);
- 39% - 2 уровень (продуктивный);
- 11% - 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	Уровень	Количество педагогов %	Управленческие решения
Организация разных видов деятельности (предметная, познавательно исследовательская, продуктивная, конструирование и Т.Д.).	I уровень	50% (19 человек)	<p>Разработаны индивидуальные программы профессионального развития педагогов, на основании которых: определены внешние ресурсы: был сформирован корпоративный заказ на курсы повышения квалификации для 11 педагогов с проблемами в выборе форм и методов организации познавательно исследовательской, проектной деятельности, использования в образовательной работе новых технологий;</p> <p>- определены внутренние ресурсы (за счет педагогов выявленного 3 и 2 уровня): консультации, семинар-практикум, мастер-класс по темам «Звуковая культура речи», «Использование схем в заучивании стихотворений», круглый стол, многоэтапный педсовет- «Использование в образовательной работе новых технологий», открытые просмотры НОД с анализом. По организации центров детской активности запланирован конкурс.</p> <p>В годовом плане, который был разработан с учетом ИППР педагогов, на 2017-2019гг. кроме указанных форм повышения квалификации запланированы: тематический контроль по направлениям: человек в истории и культуре, организация инклюзивного образовательного процесса на дошкольном уровне общего образования. Для молодых воспитателей (5 человек) в ДОУ действует «Академия дошкольных наук», с ними работают наставники.</p>
	II уровень	39% (15 человек)	<p>Разработаны индивидуальные программы профессионального развития педагогов, в которых отражено: определены возможности внешней среды (для 4 педагогов участие в семинаре по звуковой культуре речи; для 8 педагогов прохождение КПК «Организация инклюзивного образовательного процесса на дошкольном уровне общего образования»; для 1 педагога участие в семинаре-практикуме «Проектирование центров детской активности»; был сформирован корпоративный за-</p>

			каз на курсы повышения квалификации для 10 педагогов с проблемами в выборе форм и методов организации познавательно исследовательской, проектной деятельности, использование в образовательной работе новых технологий; определены внутренние ресурсы (за счет Педагогов выявленного 3 уровня): консультации, семинары-практикумы, мастер-классы по темам «Звуковая культура речи», круглый стол, многоэтапный педсовет- «Использование в образовательной работе новых технологий», открытые просмотры НОД с анализом. По организации центров детской активности организован конкурс. - Представление опыта работы на уровне ДОУ и муниципалитета
	III уровень	11% (4 человек)	- в рамках индивидуальных программ профессионального развития педагоги представляют свой опыт на уровне учреждения и на муниципальном уровне. - осуществляют наставничество над молодыми педагогами (они имеют в основном 1 уровень репродуктивный). - 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 РИШС, в организации разных видов деятельности (исследовательской, проектной) в работе с родителями. Эти дефициты влияют на качество реализации ООП ДО.

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

ФИО воспитателя _____

Группа _____

Период _____

Шкала оценивания показателей (+/-)

Трудовое действие	Критерии оценивания	Показатели (уровни проявления)	Процедуры			
			Контроль		Про- смотр НОД	Анализ показате- лей оценки качества взаи- мдействия в системе «взр.- дети»
			Темати- ческий	Фрон- таль- ный		
			дата	дата	дата	дата
Планирование образовательной работы в группе дошкольного возраста в соответствии с федеральными государственными и образовательными стандартами и ООП	Формулирует цели и задачи при планировании образовательной работы	а. формулирует без учета индивидуальных и возрастных особенностей детей				
		б. формулирует с учетом мониторинга и возрастных особенностей группы.				
		в. формулирует с учетом индивидуальных особенностей детей, мониторинга				
	Подбирает методы и приёмы при планировании образовательной работы	а. подбирает без учета индивидуальных особенностей детей				
		б. подбирает с учетом мониторинга и индивидуальных особенностей детей				
		в. подбирает для развития инициативы и самостоятельности детей, используя различные источники.				
Подбирает формы организации деятельности детей при планировании образовательной работы	а. подбирает традиционные формы (рассказывание, показ и т.п.).					
	б. подбирает разнообразные формы (фронтальные, подгрупповые, индивидуальные) с учётом индивидуальных особенностей и рекомендаций узких специалистов.					
	в. подбирает инновационные формы (квесты, интегрированные занятия и т.д.), способствующие развитию инициативы и самостоятельности детей.					
Реализация образовательной работы в группе детей дошкольного возраста в соответствии с федеральными государственными и образовательными стандартами и ООП.	Реализует поставленные цели и задачи в образовательной работе	а. реализует без учета индивидуальных и возрастных особенностей группы.				
		б. реализует с учетом и возрастных особенностей группы.				
		в. реализует с учетом индивидуальных и возрастных особенностей группы				
	Использует запланированные методы и приёмы при реализации образовательной работы	а. 1. применяет без учета индивидуальных особенностей группы				
		б.1. применяет с учетом индивидуальных особенностей детей.				
		в.1. применяет для развития инициативы и самостоятельности детей, используя различные источники. Импровизирует в соответствии с ситуацией.				
		а. 2. начинает ОД без организации внимания детей или организационный этап носит только дидактический характер				
		б.2.начинает ОД с создания ситуации принятия и мотивирует детей к достижению цели, использует игровые формы и методы, чтобы психологически настроить детей				
		в.2. начинает ОД с создания ситуации принятия и мотивирует детей к достижению цели, использует игровые формы и методы, чтобы психологически настроить детей, обеспечивая при этом включение каждого ребенка				
		а.3. раздаточный и демонстрационный материал не обеспечивает создание проблемной ситуации				

		б.3. раздаточный и демонстрационный материал обеспечивает создание проблемной ситуации, способствует активизации познавательной, исследовательской и творческой деятельности				
		в.3. раздаточный и демонстрационный материал обеспечивает высокий уровень активности детей, создание проблемной ситуации, материал используется детьми для познавательной, исследовательской и творческой деятельности				
		а. 4. педагог не формирует у детей умения организации своей деятельности				
		б.4. педагог формирует у детей умение организовать свою деятельность, использует перспективно- побуждающие мотивы, основанные на понимании значимости знаний ("мне это нужно, для того....")				
		в.4. стимулирует деятельность детей, опираясь на результат и ориентируясь на перспективу				
		а. 5. педагог отслеживает, но не комментирует ответы детей. Они не влияют на ход образовательного процесса. Самоанализ и рефлексия детьми не предполагаются				
		б.5. дает возможность проявить самостоятельность. Ответы принимаются, обсуждаются, резюмируются. Рефлексию проводит сам педагог				
		в. 5 дает возможность проявить самостоятельность. Ответы принимаются, обсуждаются, резюмируются, поиск решения проблемной ситуации осуществляется в диалоге и формирующихся у детей навыков самоанализа и рефлексии				
Реализация педагогических рекомендаций специалистов (психолога, логопеда, дефектолога и др.) в работе с детьми, испытывающими трудности в освоении программы, а также с детьми с особыми образовательными и потребностями.	Использует разнообразные формы организации деятельности детей при реализации образовательной работы	а. использует традиционные формы (рассказывание, показ и т.п.);				
		б. использует разнообразные формы (фронтальные, подгрупповые, индивидуальные). С учетом индивидуальных особенностей группы и рекомендаций специалистов.				
		в. использует инновационные формы (квесты, интегрированные занятия и т.д.), способствующие развитию инициативы и самостоятельности детей. Импровизирует в соответствии с ситуацией.				
	Реализует педагогические рекомендации специалистов в совместной деятельности	а. не использует рекомендации специалистов при организации работы детьми с особыми образовательными потребностями.				
		б. использует рекомендации специалистов при организации работы детьми с особыми образовательными потребностями.				
		в. использует рекомендации специалистов при организации работы детьми с особыми образовательными потребностями, применяя оптимальное сочетание репродуктивных и проблемных заданий для коррекции индивидуальных нарушений.				
	Реализует педагогические рекомендации специалистов в самостоятельной деятельности.	а. не использует рекомендации специалистов при работе с детьми ОВЗ, в самостоятельной деятельности детей (игровая, двигательная, продуктивная и др.)				
		б. использует рекомендации специалистов при работе с детьми ОВЗ, в самостоятельной деятельности детей (игровая, двигательная, продуктивная и др.).				
		в. применяет рекомендации специалистов для коррекции индивидуальных нарушений детей с ОВЗ, используя разнообразные виды самостоятельной деятельности.				
Выстраивает партнерское взаимодействие с родителями (законными представителями)	Создает условия для вовлечения родителей в образовательный процесс	а. Не вовлекает родителей в образовательный процесс				
		б. Привлекает родителей к созданию атрибутов, изготовлению поделок для конкурсов.				
		в привлекает родителей в качестве партнеров к участию в событийных мероприятиях (реализация совместных проектов, малые олимпийские игры и т.д)				

) детей для решения образовательных задач	При планировании подбирает формы и методы работы с родителями	а. Используются традиционные формы взаимодействия с родителями без учета запросов и интересов родителей				
		б. Используются разнообразные формы взаимодействия с родителями				
		в. Используются разнообразные формы взаимодействия на основе запросов и интересов родителей				
Организовывает разные виды деятельности (предметная, познавательно-исследовательская, продуктивная, конструирование)	Показатели оценки качества взаимодействия в системе «взрослый-дети» (по Тарасовой)	а. до 50% проявлений				
		б. от 50% до 70% проявлений				
		в. от 70% проявлений				

Основанием для принятия решения о соответствии занимаемой должности является: проявления 50% действий на продуктивном и творческом уровнях от общего количества проявлений в соответствии с Регламентом.

Для оценки уровня квалификации:

60% - репродуктивный уровень '

30% - продуктивный уровень к

10% - творческий уровень

репродуктивный уровень

20% - репродуктивный уровень

60% - продуктивный уровень

20% - творческий уровень

продуктивный уровень

10% - репродуктивный уровень ~

30% - продуктивный уровень

60% - творческий уровень

творческий уровень

Раздел II

2.1. Цель программы

Стратегическая цель:

Повышение качества реализации ООП ДО через профессиональное развитие педагогов МАДОУ № 267.

Конкретная цель:

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

2.2. Задачами программы являются

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

2.3. Принципы

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

2.4. Механизмы реализации Программы

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

2.5. Сроки и этапы реализации Программы

Программа рассчитана на 3 учебных года - в период с 2023 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 МАДОУ № 267 на 2023-2026 годы

- 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 III

3.1. Система мероприятий по реализации программы

Мероприятие	Сроки	Ожидаемый результат	Ответственный
Мероприятия по повышению уровня квалификации педагогов, их профессионального развития			
Разработка локальных актов и распорядительных документов в соответствии с нормативными требованиями	Ежегодно	Повышение качества образовательных услуг в ДОУ	Заведующий, методист
Создание перспективного плана повышения квалификации педагогов на основе их профессиональных потребностей.	Ежегодно август		Заведующий, старший воспитатель
Оказание поддержки и создание мотивации при аттестации педагогов	Регулярно		Старший воспитатель
Разработка моделей образовательной деятельности в соответствии с образовательной программой ДОУ.	Май-сентябрь		Методист, рабочая группа
Анализ кадровой ситуации в системе ДОУ с целью прогнозирования потребности в педагогических кадрах на последующие учебные годы, переподготовки педагогов в соответствии с профстандартом.	Май ежегодно		Заведующий, методист
Создание необходимых условий для включения педагогов ДОУ в образовательное пространство: Районное методическое объединение; образовательные интернет сайты и т.п.	В течении всего периода		Заведующий, методист, старший воспитатель
Организация обучения всех педагогов ИКТ грамотности с помощью. Достижение 100% ИКТ-компетенций педагогов	В течении всего периода		Заведующий и старший воспитатель
Изучение качества предоставляемых услуг (мониторинг уровня удовлетворенности потребителей деятельностью ДОУ)	Май		Методист, Старший воспитатель
Организация и проведение процедуры само-	Апрель		Установление уровня соответ-

оценки педагогами своей квалификации в соответствии профессиональным стандартом педагога в ДОУ. Анализ затруднений педагогов на заседаниях методического совета (объединения), определение возможности их преодоления на уровне ДОУ		ствия компетенции педагога содержанию трудовых функций	старший воспитатель
Разработка предложений по совершенствованию работы методической службы ДОУ с учетом выявленного дефицита компетенций педагогов в соответствии с выделенными уровнями профессионального стандарта	Май – июнь	Определение возможностей решения выявленных проблем за счет внутренних ресурсов ДОУ.	Старший воспитатель, рабочая группа
Корректировка плана повышения квалификации педагогов на основе выявленных в ходе оценки квалификации дефицитов компетенций с точки зрения требований профессионального стандарта	В течение всего периода	Корректировка плана повышения квалификации педагогов на основе выявленных в ходе оценки квалификации дефицитов компетенций с точки зрения требований профессионального стандарта	Методист, Старший воспитатель
Повысить уровень квалификации педагогов на основе оценки уровня квалификации			
Проведение оценки уровня квалификации, выявление образовательных потребностей	2023	Проблемно ориентированный анализ качества образовательных услуг	Заведующий, старший воспитатель
Трудовое действие: планирование образовательной работы - формирование корпоративного заказа -организация курсов ПК на основе оценки уровня квалификации -оценка эффективности курсов (повторная оценка уровня квалификации)	2023г., август, октябрь, март	Повышение профессионального уровня педагогов	Методист, старший воспитатель, рабочая группа
Трудовые действия: реализация образовательной работы и организация разных видов деятельности Организация методического сопровождения: - заседания педсоветов: многоэтапный педсовет «Проектирование центров детской активности», «Разработка ИППР на основе оценки уровня квалификации»; «Час игры в ДОУ», «Проектная и исследовательская деятельность в ДОУ», «Территория ДОУ - территория детства»; профильные и индивидуальные консультации; временные творческие объединения по направлениям работы; открытые показы ООД; наставничество	2023 апрель	Повышение профессионального уровня педагогов	Методист, старший воспитатель, рабочая группа
Трудовое действие: реализация педагогических рекомендаций специалистов <i>Внутренние ресурсы:</i>	Ежегодно	Повышение профессионального	Методист, старший воспитатель

<p>- консультации специалистов по реализации АОП; семинары - практикумы:</p> <p>Внешние ресурсы:</p> <p>- прохождение КПК «Организация инклюзивного образовательного процесса на дошкольном уровне общего образования»;</p> <p>- районное методическое объединение</p>		уровня педагогов	питатель, рабочая группа
<p>Трудовое действие: Выстраивание партнерского взаимодействия с родителями</p> <p>- Серия презентационных докладов: «Гость группы», «Мастер-класс- эффективная форма вовлечения родителей в образовательный процесс», «Ромашковое поле»; вовлечение родителей в проектную деятельность; поддержка традиций: экскурсии, театральные фестивали, веселые старты с родителями, квест-игра с родителями, проведение акций, организация выставок; участие в профессиональных ассоциациях, программах обмена опытом и лучшими практиками; обобщение опыта работы и его диссеминация в рамках деятельности инновационной площадки</p>	В течении всего периода	Повышение профессионального уровня педагогов	Методист, старший воспитатель, рабочая группа
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 течении всего периода	Повышение профессионального уровня педагогов	Методист, старший воспитатель, рабочая группа
Наставничество для методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов.	В течении всего периода	Повышение профессионального уровня педагогов	Методист, рабочая группа
Мероприятия, подготовленные в соответствии с программой инновационной деятельности. Сбор материалов для методических и практических рекомендаций, планируемых к разработке в рамках программы инновационной деятельности	Сентябрь, апрель	Разработка и содержание проектов	Рабочая группа, методист, старший воспитатель
Доведение тренингов, направленных на усиление коммуникативных возможностей педагогов. Организация семинаров-практикумов: «Искусство самопрезентации» «Учимся искусству дискуссии»	В течении всего периода	Повышение профессионального уровня педагогов	Методист, рабочая группа
Развитие конкурсного движения: конкурсы в ДОУ; дистанционные конкурсы; профессиональные конкурсы «Воспитатель года»; номинирование педагогов по результатам работы за год	В течении всего периода	Стимулирование педагогов ДОУ	Заведующий
Дополнительные курсы по внедрению современ-	По срокам	Повышение профессионального	Методист,

ных компьютерных технологий «Мастерская современных компьютерных технологий»	организации	уровня педагогов	
Повысить качество методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей			
Апробация внутренней системы оценки качества в ДОУ	2023	Проблемно-ориентированный анализ качества образовательных услуг	Заведующий, методист, рабочая группа
Мониторинг качества образовательной услуги с т.з. родительской общественности (анкетирование, опрос)	Апрель, май	Повышение качества образовательных услуг	
Создание информационного обеспечения реализации ФГОС ДО в ДОУ.	Весь период	Публикации в СМИ, отчеты, сайт	
Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения			
Создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе. Организация работы. Консультпункта на сайте ДОУ. Развитие доступной образовательной среды.	Весь период	Информационно-методическое обеспечение семьи и педагогов	Методист, рабочая группа
Обновление сайта МАДОУ, комплектование его материалами в соответствии с нормативными требованиями.	Весь период	Использование возможностей ИКТ и интернета в практике работы МАДОУ	Методист, рабочая группа
Стимулирование успешной профессиональной деятельности в муниципальных проектах, проектах ДОУ.	Весь период	Рефлексивная деятельность по результатам	Заведующий
Разработка положений, проведение конкурсов и утверждение награды детского сада (почётный знак, титул и т.п.)	2023-2026	Рефлексивная деятельность по результатам	Заведующий, методист

РАЗДЕЛ IV

4.1. Мониторинг реализации программы профессионального развития педагогов МАДОУ № 267 на 2023-2026 годы

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 20% Рост числа педагогов, участников профессиональных конкурсов Рост числа педагогов, демонстрирующих свой педагогический опыт на семинарах, мастер-классах, через публикации
Сформированный творчески работающий коллектив педагогов-единиц	Рост числа педагогов, работающих в творческих, проектных группах разного уровня
Освоение педагогами инновационных образовательных технологий	Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах, творческих группах Количество педагогов, имеющих разработанные методические пособия и авторские программы Использование ИКТ в педагогическом процессе и повышения квалификации-90%
Закрепление кадров в ДОУ и создание условий для привлечения молодых педагогов	Обеспеченность ДОУ педагогическими кадрами на 100%
Решение комплекса социальных и моральных мер поощрения для повышения статуса педагогических работников	Все педагоги переведены на эффективный контракт Разработано положение об оплате труда с учетом стимулирования педагогов за проф. деятельность
Качественная реализация ООП ДО	Результаты ВСОКО

4.2. Заключение

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