

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя школа № 50 имени воина – интернационалиста Донского Н.В.»

660031 г. Красноярск ул. Глинки 2 Б, тел. 228-50-12 e-mail: sch50@mailkrsk.ru
ИНН 2462023623, КПП 246201001, БИК 010407105

СОГЛАСОВАНО
Педагогический совет
№ 1 от 30.08.2024



ПРОГРАММА
профессионального развития педагогов MAOU CШ № 50
структурное подразделение «Детский сад»
на 2024-2027 годы

г. Красноярск
2024г

Содержание

Раздел I		
1.1.	Паспорт программы	3
1.2.	Пояснительная записка	4
1.2.1.	Актуальность	4
1.2.2.	Анализ кадровых ресурсов	6
1.3.	Риски	8
1.4.	Оценка уровня квалификации	8
Раздел II		
2.1.	Цель программы	18
2.2.	Задачи программы	18
2.3.	Принципы программы	18
2.4.	Механизмы реализации программы	18
2.5.	Сроки реализации	18
2.6.	Общий объем финансирования	18
2.7.	Ожидаемые результаты	18
Раздел III		
3.1	Система мероприятий	19
Раздел IV		
4.1.	Мониторинг реализации программы	22
4.2.	Заключение	23

Раздел 1

1.1. Паспорт программы профессионального развития педагогов МАОУ СШ № 50 сп «Детский сад»

Наименование программы	Программа профессионального развития педагогов МАОУ СШ № 50 сп «Детский сад» на 2024-2027 годы
Разработчик программы	Рабочая группа МАОУ СШ № 50 сп «Детский сад»: Заместитель директора по ВМР Мещерякова Елена Анатольевна Ст.воспитатель Любаева Ирина Юрьевна Воспитатель Романенко Вероника Юрьевна
Цель программы	Стратегическая цель: Повышение качества образовательного процесса через профессиональное развитие педагогов МАОУ СШ № 50 сп «Детский сад». Конкретная цель: Совершенствование механизма управления качеством профессионального развития педагогического коллектива.
Задачи программы	Обеспечить стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогов, их профессионального развития; Повысить уровень квалификации педагогов на основе оценки уровня квалификации, используя различные формы; 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	2024-2027 годы
Ожидаемые результаты	Стабильная укомплектованность педагогическими кадрами образовательного учреждения; Готовность педагогических работников к использованию ИКТ в педагогическом процессе и к повышению уровня профессиональных компетенций; Повышение мотивации к качественному педагогическому труду; 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 научно-методическом сопровождении индивидуальных образовательных маршрутов педагогов(ИОМ)); Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов; Сформирован творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников. Качественная реализация ООП ДО (по результатам ВСОКО). Увеличение доли педагогических работников до 60%, реализующих инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах, творческих группах

Механизм реализации программы	Механизм реализации Программы профессионального развития педагогических работников - это система программных мероприятий (Дорожная карта), скоординированных по срокам, согласованности действий участников Программы и направленных на достижение намеченных результатов. Основными участниками реализации Программы являются администрация и педагогический коллектив образовательного учреждения, способные реализовать поставленные цели и задачи Программы.
Система организации контроля	Текущий контроль осуществляет директор, заместитель директора по ВМР

1.2. Пояснительная записка

Программа профессионального развития педагогов МАОУ СШ № 50 сп «Детский сад» (далее - Программа) является документом, который направлен на создание условий для личностного развития педагогов, повышения квалификационного уровня, уровня профессиональной компетенции и творческой инициативы.

Программа разработана в соответствии со следующими нормативными правовыми документами:

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

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

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

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

1.2.1. Актуальность

Муниципальная концепция развития дошкольного образования в городе Красноярске разработана на основе приоритетных направлений развития системы дошкольного образования Красноярского края до 2025 года, в которой определены следующие направления:

- индивидуализация образовательного процесса в дошкольной образовательной организации;
- развитие начал технического образования детей дошкольного возраста;
- сохранение и укрепление здоровья детей дошкольного возраста;

- совершенствование механизмов управления качеством дошкольного образования;

- актуализация воспитательного потенциала в системе дошкольного образования.

Результаты проведенного в МАОУ СШ № 50 сп «Детский сад», мониторинга ВСОКО, в основу которого положены шкалы МКДО, показали, что уровень качества дошкольного образования является недостаточным по таким направлениям как:

- качество образовательных программ;
- содержание образовательной деятельности, образовательных условий,
- образование детей с ОВЗ,
- взаимодействие с семьей;

• - управление и развитие.

Проблемой является наличие существенных дефицитов в области управления качеством в области создания образовательной среды в ДОУ и, в частности, в управлении качеством профессионального развития педагогических кадров.

Ключевой фигурой в формировании нового содержания образования, реализации цели Образовательной программы ДОУ и Программы развития является личность педагога, обладающего высоким уровнем профессиональных компетенций:

- ✓ 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.

Проводя анализ основных задач и направлений деятельности детского сада, мы составили портрет педагога нашего детского сада. Это, прежде всего, компетентный специалист, способный креативно и творчески мыслить, умеющий руководить образовательным процессом в своей группе, владеющий системой здоровьесохраняющих технологий, владеющий информационно-коммуникационными

технологиями, необходимыми для построения цифрового пространства в детском саду, создающий возможность для развития игры у детей, владеющий эффективными способами разрешения конфликтных ситуаций. Воспитатель должен владеть способами оптимизации образовательного процесса путем включения в него новых методов, приемов и форм обучения и воспитания, создающих условия для позитивной социализации воспитанников, умеющий осуществлять психолого-педагогическую поддержку, и ориентированный на личность ребенка и мотивированный на профессиональное и личностное самосовершенствование.

Учитывая, что был выявлен, по некоторым направлениям, уровень качества, только стремящийся к базовому, и проанализировав ситуацию, делаем вывод о недостатках в управлении профессиональным развитием педагогов, что в свою очередь, не позволяет качественно реализовать ОП ДО. Это выражается в том, что

не все педагоги при выборе методов и приемов учитывают индивидуальные возможности детей, потребности и интересы различных целевых групп.

Возникает противоречие между требованиями образовательного стандарта, модели повышения профессионального мастерства педагогов за счет ресурсов дошкольной организации.

И, как следствие, появляется 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 через программу наставничества;
- ✓ обеспечение разработки ИОМ;
- ✓ формирования заказа на повышение квалификации.

Поэтому основной управленческой задачей стала разработка Программы профессионального развития педагогов МАОУ СШ № 50 сп «Детский сад», которая позволит организовать непрерывное повышение профессионального мастерства педагогов через формирование профессиональных компетенций на основе выявления и компенсации профессиональных дефицитов и удовлетворения образовательных потребностей.

При реализации программы педагогический коллектив стремится к достижению стратегической и конкретной цели

Стратегическая цель: Повышение качества образовательного процесса через профессиональное развитие педагогов МАОУ СШ № 50 сп «Детский сад».

Конкретная цель: Совершенствование механизма управления качеством профессионального развития педагогического коллектива

✓ Задачи:

- Обеспечить стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогов, их профессионального развития;
- ✓ Повысить уровень квалификации педагогов на основе оценки уровня квалификации, используя различные формы;
- ✓ 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.

1.2.2. Анализ кадровых ресурсов ДОУ

Структурное подразделение «Детский сад» на 85% укомплектовано педагогическими кадрами. Образовательный процесс в ДОУ осуществляют 24

воспитателя, 2 учителя-логопеда, педагог-психолог, учитель-дефектолог, 2 музыкальных руководителя инструктор по физкультуре, 2 старших воспитателя. Педагогический коллектив последние годы обновляется, в том числе за счет ротации кадров.

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

Педагогический коллектив состоит из 33 педагогов

Анализ данных показывает:

Распределение педагогического персонала

По стажу педагогической работы

Стаж педагогической работы	До 5 лет	От 5 до 10 лет	От 10 до 20 лет	Свыше 20 лет
%	15	21	15	49

По уровню образования

Образование	Высшее	Среднее специальное
Количество педагогов	14	3
%	36	64

По уровню квалификации

Квалификационные категории	Высшая	Первая	Соответствие	Без категории
%	38	44	6	12

Педагоги детского сада постоянно повышают свою квалификацию через:

- учебу в высших учебных заведениях;
- прохождение курсов повышения квалификации;
- самообразование;
- участие в работе ГМО и РМО;
- 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 положений о стимулировании.
- «Стойкое сопротивление» некоторых педагогов к введению образовательных инноваций.

Оценка уровня квалификации педагогов

МАОУ СШ № 50 сп «Детский сад»

В МАОУ СШ № 50 сп «Детский сад» функционирует 14 групп (2 компенсирующей направленности, 1 группа комбинированной направленности, 11 групп общеразвивающей направленности), которые посещают 360 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 МАОУ СШ № 50 сп «Детский сад».

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

При разработке критериев за основу были взяты те трудовые действия из профессионального стандарта воспитателя, которые необходимы для выполнения должностных инструкций педагога, то есть для качественной реализации образовательной программы МАОУ СШ № 50 сп «Детский сад»

- Планирование образовательной работы в группе дошкольного возраста в соответствии с ФГОС и ООП;
- Реализация образовательной работы в группе детей дошкольного возраста в соответствии с ФГОС и ООП;
- Реализация педагогических рекомендаций специалистов (психолога, логопеда, дефектолога и др.) в работе с детьми, испытывающими трудности в освоении программы, а также с детьми с особыми образовательными потребностями;
- Выстраивание партнерского взаимодействия с родителями (законными представителями) детей для решения образовательных задач;
- Организация разных видов деятельности (предметная, познавательно-исследовательская, продуктивная, конструирование и т.д.).

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

- а. репродуктивный уровень (делает по образцу);
- б. продуктивный уровень (способен делать в определенных ситуациях);
- в. творческий уровень (импровизирует).

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

- в рамках контрольно-оценочной деятельности: тематический контроль (2 раза в год), фронтальный контроль (1 раз в год);
- просмотр НОД (2 раза в год);
- анализ показателей качества взаимодействия в системе «взрослый – дети» (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).

Результаты оценки уровня квалификации педагога фиксировались в листе оценки. (Приложение №1).

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

Результаты оценки уровня квалификации педагогов

В результате проведения оценки уровня квалификации педагогов (по 5-ти трудовым действиям) за 2023-2024 учебный 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.)»):

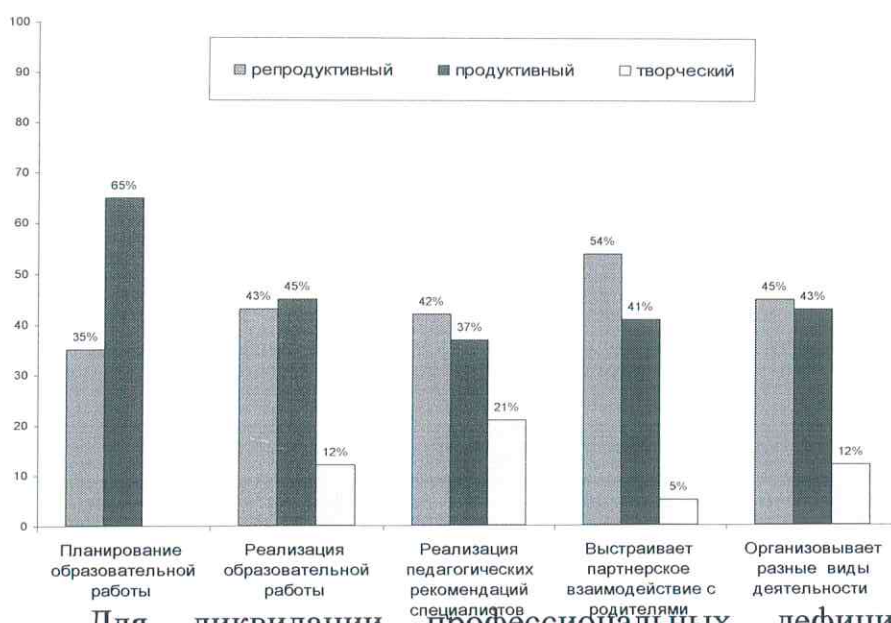
Трудовое действие	Уровень	Количество педагогов %	Управленческие решения
<p>Организация разных видов деятельности (предметная, познавательно-исследовательская, продуктивная, конструирование и т.д.).</p>	<p>I уровень</p>	<p>45 % (11 человек)</p>	<p>Разработаны индивидуальные программы профессионального развития педагогов, на основании которых:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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; - 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>В годовом плане, который был разработан с учетом ИППР педагогов, на 2017-2019гг. кроме указанных форм повышения квалификации запланированы:</p> <p>тематический контроль по направлениям:</p>

		<p>человек в истории и культуре, организация инклюзивного образовательного процесса на дошкольном уровне общего образования.</p> <p>Для молодых воспитателей (5 человек) в ДООУ действует «Академия дошкольных наук», с ними работают наставники.</p>
II уровень	43% (10 человек)	<p>Разработаны индивидуальные программы профессионального развития педагогов, в которых отражено:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 заказ 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 ДООУ и муниципалитета
III уровень	12% (3 человека)	<p>- в рамках индивидуальных программ профессионального развития педагоги представляют свой опыт на уровне учреждения и на муниципальном уровне.</p>

			<ul style="list-style-type: none"> - 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 РППС, 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.

Лист оценки квалификации педагога

Приложение № 1

Ф.И.О воспитателя _____

Группа _____

Период _____

Шкала оценивания показателей (+/-)

Трудовое действие	Критерии оценивания	Показатели (уровни проявления)	Процедуры				Анализ показателей оценки качества взаимодействия в системе «взр.-дети»
			Тематический контроль	Фронтальный контроль	Просмотр НОД		
					дата	дата	
Планирование образовательной работы в группе дошкольного возраста в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами и ООП	<p>Формулирует цели и задачи при планировании образовательной работы</p> <p>Подбирает методы и приёмы при планировании образовательной работы</p> <p>Подбирает формы организации деятельности детей при планировании образовательной работы</p>	<p>а. формулирует без учета индивидуальных и возрастных особенностей детей</p> <p>б. формулирует с учетом мониторинга и возрастных особенностей группы.</p> <p>в. формулирует с учетом индивидуальных особенностей детей, мониторинга</p> <p>а. подбирает без учета индивидуальных особенностей детей</p> <p>б. подбирает с учетом мониторинга и индивидуальных особенностей детей</p> <p>в. подбирает для развития инициативы и самостоятельности детей, используя различные источники.</p> <p>а. подбирает традиционные формы (рассказывание, показ и т.п.).</p> <p>б. подбирает разнообразные формы (фронтальные, подгрупповые, индивидуальные) с учётом индивидуальных особенностей и рекомендаций узких специалистов.</p> <p>в. подбирает инновационные формы (квесты, интегрированные занятия и т.д.), способствующие развитию инициативы и самостоятельности детей.</p> <p>а. реализует без учета индивидуальных и возрастных</p>	дата	дата	дата	дата	
Реализация	Реализует						

		<p>мотивы, основанные на понимании значимости знаний ("мне это нужно, для того....")</p> <p>в.4. стимулирует деятельность детей, опираясь на результат и ориентируясь на перспективу</p> <p>а.5. педагог отслеживает, но не комментирует ответы детей. Они не влияют на ход образовательного процесса. Самоанализ и рефлексия детьми не предполагаются</p> <p>б.5. дает возможность проявить самостоятельность. Ответы принимаются, обсуждаются, резюмируются. Рефлексию проводит сам педагог</p> <p>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</p> <p>а. использует традиционные формы (рассказывание, показ и т.п.);</p> <p>б. использует разнообразные формы (фронтальные, подгрупповые, индивидуальные). С учетом индивидуальных особенностей группы и рекомендаций специалистов.</p> <p>в. использует инновационные формы (квесты, интегрированные занятия и т.д.), способствующие развитию инициативы и самостоятельности детей. Импровизирует в соответствии с ситуацией.</p> <p>а. не использует рекомендации специалистов при организации работы детьми с особыми образовательными потребностями.</p> <p>б. использует рекомендации специалистов при организации работы детьми с особыми образовательными потребностями.</p> <p>в. использует рекомендации специалистов при организации работы детьми с особыми образовательными потребностями, применяя оптимальное сочетание репродуктивных и проблемных заданий для коррекции индивидуальных нарушений.</p> <p>а. не использует рекомендации специалистов при работе с</p>						
<p>Использует разнообразные формы организации деятельности детей при реализации образовательной работы</p>								
<p>Реализация педагогических рекомендаций специалистов (психолога, логопеда, дефектолога и др.) в работе с детьми, испытывающими трудности в освоении программы, а</p>	<p>Реализует педагогические рекомендации специалистов в совместной деятельности.</p> <p>Реализует</p>							

также с детьми с особыми образовательными потребностями.	педагогические рекомендации специалистов в самостоятельной деятельности.	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.).							
Выстраивает партнерское взаимодействие с родителями (законными представителями) детей для решения образовательных задач	Создает условия для вовлечения родителей в образовательный процесс При планировании подбирает формы и методы работы с родителями	в. применяет рекомендации специалистов для коррекции индивидуальных нарушений детей с ОВЗ, используя разнообразные виды самостоятельной деятельности. 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.) а. Используются традиционные формы взаимодействия с родителями без учета запросов и интересов родителей б. Используются разнообразные формы взаимодействия с родителями							
Организовывает разные виды деятельности (предметная, познавательная, исследовательская, продуктивная, конструирование)	Показатели оценки качества взаимодействия в системе «взрослый-дети» (по Тарасовой)	в. Используются разнообразные формы взаимодействия на основе запросов и интересов родителей 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
10% - творческий уровень
20% - репродуктивный уровень
60% - продуктивный уровень
20% - творческий уровень
10% - репродуктивный уровень
30% - продуктивный уровень
60% - творческий уровень

} репродуктивный уровень

} продуктивный уровень

} творческий уровень

Раздел II

2.1. Цель программы

Стратегическая цель:

Повышение качества реализации ООП ДО через профессиональное развитие педагогов МБДОУ № 10.

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 2024 по 2027 годы в соответствии с актуальной ситуацией учреждения. Учитывается возможность продления сроков ее реализации при отсутствии планируемого результата.

2.6. Общий объем финансирования

- Бюджет 132 000

2.7. Ожидаемые результаты реализации Программы профессионального развития педагогов МАОУ СШ № 50 сп «Детский сад» на 2024-2027 годы

- Стабильная укомплектованность педагогическими кадрами образовательного учреждения;
- Готовность педагогических работников к использованию ИКТ в педагогическом процессе и к повышению уровня профессиональных компетенций;
- Повышение мотивации к качественному педагогическому труду;
- 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 научно-методическом сопровождении индивидуальных образовательных маршрутов педагогов(ИОМ));
- Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов;
- Сформирован творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников.
- Качественная реализация ООП ДО (по результатам ВСОКО).
- Увеличение доли педагогических работников до 60%, реализующих инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах, творческих группах

Раздел III

3.1. Система мероприятий по реализации программы

<i>Мероприятие</i>	<i>Сроки</i>	<i>Ответственные</i>
Обеспечить стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогов, их профессионального развития		
Создание перспективного плана повышения квалификации педагогов на основе их профессиональных потребностей Повышение квалификации на менее 1 раза в 3 года Формирование корпоративного заказа на КПК	Ежегодно сентябрь	Заместитель по ВМР
Представление и награждение лучших работников ДОУ государственными, муниципальными и отраслевыми наградами и знаками отличия	Ежегодно	Директор, Заместитель по ВМР и старший воспитатель
Разработка, внесение изменений в Положение о моральном и 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	Старший воспитатель
Анализ кадровой ситуации в системе ДОУ с целью прогнозирования потребности в педагогических кадрах на	Май ежегодно	Директор, заместитель по

последующие учебные годы, переподготовки педагогов в соответствии с профстандартом, ротации кадров.		ВМР
Создание необходимых условий для включения педагогов ДООУ в образовательное пространство: ГМО, РМО; образовательные интернет сайты; персональные сайты педагогов и т.п.	В течении всего периода	Заместитель по ВМР
Организация обучения всех педагогов основам компьютерной грамотности с помощью обмена опытом в «Клубе компьютерных образовательных презентаций» Достижение 90% ИКТ-компетенций педагогов	В течении всего периода	Заместитель по ВМР
Изучение качества предоставляемых услуг (мониторинг уровня удовлетворенности потребителей деятельностью ДООУ)	Май	Старший воспитатель
Составление, корректировка и анализ индивидуального плана профессионального развития педагога и представление на итоговом педсовете	В течении всего периода	Заместитель по ВМР, старший воспитатель
Повысить уровень квалификации педагогов на основе оценки уровня квалификации		
Проведение оценки уровня квалификации, выявление образовательных потребностей	2024	Заместитель по ВМР, 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, КОД)	В течение всего периода	Заведующий и старший воспитатель
Трудовые действия: реализация образовательной работы и организация разных видов деятельности Внутренние ресурсы: - организация КОД - проведение ВСОКО - повторная оценка уровня квалификации - Организация методического сопровождения: • заседания педсоветов: многоэтапный педсовет «Проектирование центров детской активности», «Разработка ИОМ на основе оценки уровня квалификации»; «Час игры в ДООУ» «Проектная и исследовательская деятельность в ДООУ» «Территория ДООУ - территория детства» • профильные и индивидуальные консультации • временные творческие объединения по направлениям работы • конкурсы: «Проектирование центров детской активности», «Территория ДООУ - территория детства» • семинары-практикумы, «Звуковая культура речи», «Использование схем в заучивании стихотворений» • открытые показы ООД • Наставничество Внешние ресурсы: • включение педагогов в образовательное пространство: ГМО,	По плану КОД Апрель Ежегодно октябрь. В течении всего периода	

<p>клубы молодого педагога, интернет-сообщества</p> <ul style="list-style-type: none"> • взаимодействие с соцпартнерами • конкурсное движение <p>Трудовое действие: реализация педагогических рекомендаций специалистов</p> <p>Внутренние ресурсы:</p> <ul style="list-style-type: none"> -организация КОД - консультации учителей - логопедов по реализации АОП - семинары-практикумы: «РППС в группе комбинированной направленности», «Взаимодействие воспитателя комбинированной группы со специалистами при реализации АОП», «Звуковая культура речи» <p>Внешние ресурсы:</p> <ul style="list-style-type: none"> -прохождение КПК «Организация инклюзивного образовательного процесса на дошкольном уровне общего образования»; - ГМО, РМО <p>Трудовое действие: Выстраивание партнерского взаимодействия с родителями</p> <ul style="list-style-type: none"> -Серия презентационных докладов: «Гость группы» «Мастер-класс- эффективная форма вовлечения родителей в образовательный процесс» «Ромашковое поле» - вовлечение родителей в проектную деятельность -поддержка традиций: экскурсии, театральный фестиваль, веселые старты с родителями, квест-игра с родителями, проведение акций, организация выставок. 		
Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров		
<p>Организация разных форм обучения и переподготовка педагогов (в том числе дистанционного), Формирование корпоративного заказа на курсы ПК по индивидуальным программам профессионального развития (ИОМ)</p>	<p>В течении всего периода</p>	<p>Заместитель по ВМР, старший воспитатель</p>
<p>Наставничество для методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов.</p>	<p>В течении всего периода</p>	<p>Заместитель по ВМР, старший воспитатель</p>
<p>Проведение тренингов, направленных на усиление коммуникативных возможностей педагогов</p> <p>Организация семинаров-практикумов: «Искусство самопрезентации», «Учимся искусству дискуссии»</p>	<p>В течении всего периода</p>	<p>Заместитель по ВМР, старший воспитатель</p>
<p>Развитие конкурсного движения:</p> <ul style="list-style-type: none"> -конкурсы в ДОУ -дистанционные конкурсы -профессиональные конкурсы «Воспитатель года», «Мой лучший урок», «Молодой учитель-новой школе» номинации педагогов по результатам работы за год 	<p>В течении всего периода</p>	<p>Заместитель по ВМР, старший воспитатель</p>
<p>Организация взаимопосещений опытных педагогов с целью актуализации педагогического опыта и взаиморефлексии деятельности</p>	<p>2024-2025</p>	<p>Заведующий и старший</p>

		воспитатель
Оказание поддержки и создание мотивации при аттестации педагогов на первую и высшую квалификационную категорию	постоянно	Заместитель директора по ВМР
Повысить качество методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей		
Совершенствование системы внутреннего контроля. Организация проведения ВСОКО, оценки уровня квалификации.	Весь период	Старший воспитатель
Создать условия для использования педагогами ИКТ в образовательном процессе	Весь период	Заведующий старший воспитатель
Организация методического сопровождения на основе ИППР педагогов, разработанных на основе их профессиональных потребностей.	Весь период	Старший воспитатель
Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения		
Создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе	Весь период	Управленческая команда
Организация традиционных праздничных мероприятий тематического характера, совместных экскурсий и поездок	Весь период	Старший воспитатель, председатель ПК
Поддержка традиций ДООУ (1 сентября, День пожилого человека, день дошкольного работника и т.д.)	Весь период	Директор, председатель ПК
Стимулирование успешной профессиональной деятельности в муниципальных проектах, проектах ДООУ,	Весь период	Директор, старший воспитатель
Разработка положений, проведение конкурсов и утверждение награды детского сада (почётный знак, титул и т.п.)	Весь период	Управленческая команда

РАЗДЕЛ IV

4.1. Мониторинг реализации программы профессионального развития педагогов МАОУ СШ № 50 сп «Детский сад» на 2024-2027 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 ДООУ.

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

4.2. Заключение

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