

муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 316»

660127, г. Красноярск, ул. Мате Залки 6 «Ж», тел. 220-48-61

ОГРН 1022402489350 ИНН / КПП 2465046587/246501001

Электронный адрес: dou316@mailkrsk.ru

ПРИНЯТО
на заседании
педагогического совета
Протокол №1 от 29.08.2024г



Комплексная программа
профессионального развития
педагогических работников МАДОУ №316
на 2024-2026гг.

Содержание

- 1.Паспорт Комплексной программы профессионального развития педагогических работников МАДОУ №316
- 2.Пояснительная записка
- 3.Анализ кадровых ресурсов ДОУ
- 4.Система мероприятий по реализации Программы
- 5.Мониторинг реализации программы
- 6.Риски
- 7.Заключение

Паспорт Комплексной программы профессионального развития педагогических работников МАДОУ № 316

Наименование программы	Комплексная программа профессионального развития педагогических работников МАДОУ № 316 на 2024 -2026 гг. (далее Программа)
Разработчик программы	Рабочая группа МАДОУ № 316 на основании приказа №215 «О создании рабочей группы»: Заведующий Заместитель заведующего по УВР Старший воспитатель
Цель программы	Создание условий в ДОУ для формирования культуры профессионального развития педагогов, совершенствование механизма управления качеством профессионального развития на основе ценностей, принципов и традиций в условиях социокультурного окружения, через реализацию мероприятий «Комплексной программы профессионального развития педагогов до 2026 года».
Задачи программы	- Обеспечить стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогов, их профессионального развития; - Обеспечить динамику роста качества профессиональных компетенций педагогов по направлениям повышения квалификации до конца 2026 года; - Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации отдельных педагогов и команды педагогов; - Совершенствовать качество индивидуальной методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей; - Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения.
Сроки реализации	2024-2026 годы
Ожидаемые результаты	- Укомплектованность 100% педагогическими кадрами образовательного учреждения; - Готовность и включенность педагогических работников и команд (проектных групп) к использованию ИКТ технологий, инновационных методов и форм работы в педагогическом процессе; - 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); - Удовлетворённость участников качеством организованных методических мероприятий;

	- Пополнение нормативной базы дошкольного учреждения: (положение о научно-методическом сопровождении индивидуальных образовательных маршрутов педагогов (ИОМ)), Положение об аттестации в МАДОУ № 316) - Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов; - Качественная реализация ОП ДО, АОП ДО (по результатам ВСОКО).
Механизм реализации программы	Механизм реализации Комплексной Программы профессионального развития педагогических работников — это система программных мероприятий (Дорожная карта), скоординированных по срокам, согласованности действий участников Программы и направленных на достижение намеченных результатов.
Целевая группа	- Педагоги ДОУ - Команды педагогов ДОУ
Мониторинг реализации Программы	- Положение о внутреннем контроле - План-график контроля за реализацией Программы

Пояснительная записка

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 проведённого в МАДОУ № 316, 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 ДООУ и Программы развития является личность педагога, обладающего высоким уровнем профессиональных компетенций, и готового включиться в инновационную деятельность.

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 и АОП 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, ожиданиями родителей, и реальным воплощением этих ожиданий в педагогической среде.

Разрешению данного противоречия может способствовать совершенствование управленческого механизма через использование современных методов работы с педагогическим коллективом 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.

К новым ресурсам развития, которые можно использовать относятся:

- возможности онлайн - образования;
- наставничество;
- индивидуальные образовательные маршруты/ индивидуальные планы профессионального развития педагога;

Поэтому основной управленческой задачей стала разработка Комплексной программы профессионального развития педагогов МАДОУ № 316, которая позволит организовать непрерывное повышение профессионального мастерства педагогов через формирование профессиональных компетенций на основе выявления и компенсации профессиональных дефицитов и удовлетворения образовательных потребностей.

Цель: создание условий в ДОУ для формирования культуры профессионального развития педагогов, совершенствование механизмов управления качеством профессионального развития на основе ценностей, принципов и традиций в условиях социокультурного окружения, через реализацию мероприятий «Комплексной программы профессионального развития педагогов до 2026 года».

Задачи:

- Обеспечить стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогов, их профессионального развития (доля педагогов с высшей категорией не менее 70%, с первой не менее 30% до конца 2026 года);
- Обеспечить динамику роста качества образования (достигнуть уровня «хорошее качество») до конца 2026 года;
- Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации отдельных педагогов и команды педагогов;
- Совершенствовать качество индивидуальной методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей;
- Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения.

Ведущие направления методической деятельности:

1. Для эффективной реализации ОП ДО, АОП ДО – восполнение профессиональных дефицитов педагогов, выявленных в ходе самообследования и экспертного диагностического исследования по оценке профессионального развития и соответствия требованиям Профстандарта, ФОП ДО и ФГОС ДО, для реализации ОП ДО.

2. Сопровождение процедур аттестации.

3. Индивидуальное методическое сопровождение ИОМ.

4. Наставническая деятельность.

5. Включение педагогов в деятельность различных городских методических сообществ (РМО, ГБП), конференций.

6. Участие с представлением обобщенного опыта на различных федеральных и региональных площадках «ВЗАИМООБУЧЕНИЕ ГОРОДОВ», «ВОСПИТАТЕЛИ РОССИИ», и т.д.

Анализ кадровых ресурсов ДОУ

Дошкольное учреждение на 89% укомплектовано педагогическими кадрами.

Образовательный процесс в ДООУ осуществляют: зам. зав. по УВР, старший воспитатель, 3 учителя-логопеда, 2 учителя-дефектолога, педагог-психолог, 2 музыкальных руководителя, инструктор по физической культуре, 22 воспитателя. Педагогический коллектив последние годы обновляется.

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

Педагогический коллектив состоит из 32 педагогов.

Анализ данных показывает:

Распределение педагогического персонала по возрасту

	В том числе полных лет на 1 сентября 2024 г.							
Всего педагогов	Моложе 25 лет	25-29	30-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60 лет и старше
32	0	0	8	3	9	3	4	5
%	0	0	26	10	29	9	13	13

По стажу педагогической работы в образовательном учреждении работают педагоги

Стаж	До 3 лет	От 3 до 5	От 5 до 10 лет	От 10 до 15	От 15 до 20	Свыше 20 лет
Количество педагогов	2	0	7	5	4	13
%	6	0	23	16	13	42

По уровню образования

Образование	Высшее	Средне – специальное
Количество педагогов	18	14
%	58	42

По уровню квалификации

Квалификационная категория	Высшая	Первая	Без категории
Количество педагогов	14	12	5

%	45	39	16
---	----	----	----

Проводимый анализ кадрового потенциала учреждения выявляет как позитивные, так и негативные тенденции, как, например, преобладание у некоторых педагогов традиционных подходов к образовательному процессу и наличие стереотипных установок; «сопротивление» части педагогов к введению образовательных инноваций.

Программа направлена на формирование культуры профессионального развития педагогов на основе ценностей, принципов и традиций в условиях социокультурного окружения.

Инновационная направленность содержания Программы состоит в использовании педагогами в процессе профессионального развития современных технологий, стремлении к инновационной деятельности и внедрению в педагогический процесс технологии проектирования, информационных технологий, презентации, социо-игровые технологии, методов музейной педагогики, технологии «электронное портфолио» и технологии социально-педагогического проектирования.

Система мероприятий по реализации программы

Мероприятия	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 сентябрь, декабрь	Заведующий Зам.зав. по УВР Старший воспитатель
Представление и награждение лучших работников МАДОУ № 316 государственными, муниципальными наградами и знаками отличия	Ежегодно	Заведующий
Оказание поддержки и создание мотивации при аттестации педагогов	Регулярно	Зам.зав. по УВР Старший воспитатель
Анализ кадровой ситуации в системе МАДОУ № 316 с целью прогнозирования потребности в педагогических кадрах на последующие учебные годы, переподготовки педагогов в соответствии с профстандартом, ротации кадров.	ежегодно	Заведующий Зам.зав. по УВР Старший воспитатель
Создание необходимых условий для включения педагогов МАДОУ № 101 в образовательное пространство: - ГМО, РМО; - образовательные интернет-сайты; - персональные сайты педагогов и т.п.	В течение всего периода	Заведующий Зам.зав. по УВР Старший воспитатель
Изучение качества предоставляемых услуг (мониторинг уровня удовлетворенности потребителей деятельностью МАДОУ № 316	Март апрель	Заведующий Зам.зав. по УВР Старший воспитатель

Составление, корректировка и анализ индивидуального плана профессионального развития педагога, и представление на итоговом педсовете.	В течение всего периода	Зам.зав. по УВР Старший воспитатель
Повысить уровень квалификации педагогов на основе оценки уровня квалификации		
Проведение оценки уровня квалификации, выявление образовательных потребностей	ежегодно	Заведующий Зам.зав. по УВР Старший воспитатель
Планирование образовательной работы: - формирование корпоративного заказа; - организация КПК на основе оценки уровня квалификации; - оценка эффективности курсов; - проведение ВСОКО; - организация методического сопровождения; - профильные и индивидуальные консультации; - временные творческие объединения по направлениям работы; - конкурсы; - открытые показы ОП; - наставничество; - включение педагогов в образовательное пространство: РМО, клубы молодого педагога, интернет-сообщества, взаимодействие с соц.партнерами; - конкурсное движение; - семинары-практикумы; - мастер-классы; - вовлечение в проектную деятельность; -поддержка традиций; - экскурсии, фестивали, квест-игры, проведение акций, организация выставок и др	В течение всего периода	Заведующий Зам.зав. по УВР Старший воспитатель
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 планам профессионального развития педагога.	В течение всего периода	Зам.зав. по УВР Старший воспитатель
Наставничество для методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов.	В течение всего периода	Зам.зав. по УВР педагоги наставники

Проведение тренингов, направленных на усиление коммуникативных возможностей педагогов.	В течение всего периода	Старший воспитатель педагог-психолог
Развитие конкурсного движения: - конкурсы в МАДОУ №316; - дистанционные конкурсы; - профессиональные конкурсы.	В течение всего периода	Зам.зав. по УВР Старший воспитатель
Повысить качество методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей		
Совершенствование системы внутреннего контроля; организация проведения ВСОКО, оценки уровня квалификации.	Весь период	Заведующий Зам.зав. по УВР Старший воспитатель
Создать условия для использования педагогами ИКТ в образовательном процессе	Весь период	Заведующий Зам.зав. по АХЧ
Организация методического сопровождения на основе индивидуальных планов профессионального развития педагога, разработанных на основе их профессиональных потребностей.	Весь период	Зам.зав. по УВР Старший воспитатель
Выйти на новый уровень организационной культуры МБДОУ № 316		
Создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе	Весь период	Управленческая команда
Организация традиционных праздничных мероприятий тематического характера, совместных экскурсий и поездок	Весь период	Заведующий Зам.зав. по УВР Старший воспитатель Председатель ППО
Поддержка традиций МАДОУ №316	Весь период	Заведующий, председатель ППО
Стимулирование успешной профессиональной деятельности в муниципальных проектах, проектах МАДОУ № 316	Весь период	Заведующий Зам.зав. по УВР

Мониторинг реализации программы профессионального развития педагогов

Мониторинг уровня квалификации педагогических работников осуществляется на основе оценки уровня квалификации. Мониторинг осуществляется через изучение опыта работы педагога, заинтересованности в инновациях, овладения педагогическими технологиями, готовности к саморазвитию, результатов участия в методической работе МБДОУ №316.

Способы оценки изменений: - наблюдение; -собеседование;
-контрольно-оценочная деятельность;

- оценка динамики индивидуального развития ребенка;
- ВСОКО.

Предполагаемые результаты реализации программы	Индикаторы измерения
Пополнение нормативной базы МАДОУ № 316, регламентирующей сопровождение педагогов.	Наличие программ, положений, ИОМ, положения о конкурсах и мастерских
Создание условий для профессионального роста каждого педагога	- Рост числа педагогов с первой и высшей квалификационными. - Рост числа педагогов, участников профессиональных конкурсов. - Рост числа педагогов, демонстрирующих свой педагогический опыт на семинарах, мастер-классах, через публикации и т.д.
Сформированный творчески работающий коллектив педагогов - единомышленников	Рост числа педагогов, работающих в творческих, проектных группах разного уровня
Закрепление кадров в МАДОУ №316 и создание условий для привлечения молодых педагогов	- Обеспеченность МАДОУ №316 педагогическими кадрами на 100%
- Качественная реализация ОП ДО	- Результаты ВСОКО

Риски

Создание атмосферы «озабоченности» вероятными рисками – задача управленческой команды.

Управление рисками – непрерывный процесс.

Модель управления рисками



Риски:

- недостаток времени (тайм менеджмент)
- бессистемность в организации рефлексивной деятельности

Наименование риска	Оценка риска	Пути преодоления
Пассивность педагогов, нежелание перестраивать свою деятельность	Преодолимый	1.Разработка и реализации системы мотивации педагогических работников 2.Разработка четких и ясных критериев
Дефицит педагогов с высшей категорией, с базовым педагогическим образованием	Преодолимый	1.Прохождение курсов повышения квалификации 2.Разработка и реализация горизонтального обучения в учреждении
Недостаточная внутренняя психологическая мотивация части педагогов в профессиональном развитии.		1.Изучение мотивации педагогических кадров тестирование с целью влияния на формирование устойчивой внутренней мотивации через вовлечение в различные мероприятия и участия в образовательных семинарах, форумах и т.д. 2.Реализация модели профессионального продвижения

Заключение

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