

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 249 компенсирующего вида»

660037, г. Красноярск, ул. Московская, 12А, тел. 264-05-24, E-mail: dou249@mailkrskru
ОГРН1022402063584, ИНН 2462022274, КПП 246201001

Принято на собрании трудового коллектива

Протокол № 3 от 13.12.2023

Согласовано:

Председатель профсоюзного комитета

Абрамова Е.П.

Профессиональная
организация МБДОУ
№ 249



УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ №249

Е.В. Никифорова

Приказ МБДОУ № 249

От «13» от 2023 № 17



Комплексная программа
профессионального развития педагогических
работников
МБДОУ № 249
2024 -2026 гг.

Содержание

1. Паспорт Комплексной программы профессионального развития педагогических работников МБДОУ № 249.....	3
2. Пояснительная записка	5
3. Анализ кадровых ресурсов ДОУ.....	8
4. Система мероприятий (Дорожная карта) по реализации Программы.....	10
5. Мониторинг реализации программы «Комплексная программа профессионального развития кадров до 2026 года».....	15
6. Заключение	16
Приложение 1	17
Приложение 2	19
Приложение 3	22
Приложение 4	23

1. Паспорт Комплексной программы профессионального развития педагогических работников МБДОУ № 249

Наименование программы	Комплексная программа профессионального развития педагогов МБДОУ № 249 на 2024-2026 года, (далее Программа)
Разработчик программы	Рабочая группа МАДОУ № 249 на основании приказа № 134/1 05.06.2023 г. «О создании рабочей группы»: Заведующий – Никифорова Елена Валерьевна Заместитель заведующего по ВМР – Яблонских Ольга Николаевна Старший воспитатель – Бумага Наталья Валерьевна Учитель-логопед – Мазаева Светлана Николаевна
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	<ul style="list-style-type: none"> - Обеспечить стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогов, их профессионального развития; - Обеспечить динамику роста качества профессиональных компетенций педагогов по направлениям повышения квалификации; - 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	<ul style="list-style-type: none"> - 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 коррекционно-образовательном процессе; - Повышение уровня внутренней мотивации у педагогов на 30% к качественному

	<p>педагогическому труду (диагностика уровня внутренней психологической мотивации к труду);</p> <ul style="list-style-type: none"> - Увеличение доли педагогических работников до 60%, 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 научно-методическом сопровождении индивидуальных образовательных маршрутов педагогов(ИОМ)), Положение об аттестации в МАДОУ № 80) - Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов; - Сформирована культура профессионального развития, в которой творчески работает коллектив педагогов единомышленников. - Качественная реализация ОП ДО, АОП ДО (по результатам ВСОКО). - Внедрение Программы «Лаборатория социально-педагогических проектов»
Механизм реализации программы	<p>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.</p>
Целевая группа	<p>- Педагоги ДОУ</p>
Мониторинг реализации Программы	<ul style="list-style-type: none"> - Положение о внутреннем контроле - План-график контроля за реализацией Программы

2. 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 проведенного в МАДОУ № 249, мониторинга ВСОКО показали, что: уровень качества дошкольного образования является недостаточным по таким направлениям как:

- качество образовательных программ;
- содержание образовательной деятельности, образовательных условий,
- 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, 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. Педагог должен владеть способами оптимизации коррекционно-образовательного процесса путем включения в него новых методов, приемов и форм обучения и воспитания, создающих условия для позитивной социализации воспитанников, умеющий осуществлять психологопедагогическую поддержку, и ориентированный на личность ребенка и мотивированный на профессиональное и личностное самосовершенствование.

А также 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;

Поэтому основной управленческой задачей стала разработка Комплексной программы профессионального развития педагогов МБДОУ № 249, 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 до конца 2026года;
- Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации 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 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 АОП ДО.
2. Включение педагогов в инновационную деятельность.
3. Сопровождение процедур аттестации.
4. Индивидуальное методическое сопровождение ИОМ
5. Наставническая деятельность
6. Включение педагогов в деятельность различных городских методических сообществ (РМО, ГБП), конференций.
7. Включение педагогов в «Программу совершенствования здоровья и формирование привычки к ЗОЖ у педагогических работников до 2026 года».

3. Анализ кадровых ресурсов ДОУ

Дошкольное учреждение 90 % укомплектовано педагогическими кадрами.

Образовательный процесс в ДОУ осуществляют: зам.зав. по ВМР, старший воспитатель, , учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-психолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, 16 воспитателей.

Педагогический коллектив последние годы обновляется.

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

Общий состав коллектива: 44 человека. Педагогический коллектив состоит из 28 педагогов. Анализ данных показывает:

Распределение педагогического персонала по возрасту

	В том числе в возрасте (полных лет на 1 сентября 2023 года)							
Всего педагогов	Моложе 25 лет	25-29	30-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60 лет и старше
28	1	3	17	2	1	1	0	3
%	4,5%	14%	50 %	8,5%	4,5%	4,5%	0 %	14%

По стажу педагогической работы в образовательном учреждении работают педагоги

Стаж	До 3 лет	От 3 до 5 лет	От 5 до 10 лет	От 10 до 15 лет	От 15 до 20 лет	Свыше 20 лет
2022 год (сентябрь)						
Количество педагогов	2	3	3	10	1	9
%	8,5 %	14%	14%	41 %	4,5 %	13 %

По уровню образования

Образование	Высшее	Среднее специальное
Количество педагогов	20	8
%	71 %	29 %

По уровню квалификации

Квалификационные категории	Высшая	Первая	Без категории
Количество педагогов	20	6	2
%	71%	21%	8%

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, социоигровые технологии, методов музейной педагогики, технологии «электронное портфолио» и технологии социально-педагогического проектирования.

4. Система мероприятий (Дорожная карта) по реализации Программы

Задачи	Мероприятие	Сроки	Ответственные
Обеспечить стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации отдельных педагогов и команды педагогов, их профессионального развития;	Создание перспективного плана повышения квалификации педагогов	Ежегодно сентябрь	Зам.зав. по ВМР
	Повышение квалификации на КИПК педагогов не менее 1 раза в 3 года (ежегодно до 35% педагогов)		
	Представление на награждение лучших работников муниципальными наградами. Награждение благодарственными письмами и грамотами на уровне МАДОУ, профессиональное признание коллег через голосование «Лучшие педагоги месяца». Награждение лучших педагогов знаками отличия «Педагог-наставник», «Педагог-новатор», «Педагог-мастер».	Ежегодно	Заведующий ДОУ, старший воспитатель, зам.зав. по ВМР Педагоги

	Разработка предложений по нематериальному стимулированию в ДОУ		
	Разработка, внесение изменений в Положение о стимулирующих выплатах	По мере необходимости	Заведующий ДОУ
Развивать профессиональную культуру и компетенции педагогов	Анализ кадровой ситуации в ДОУ с целью прогнозирования потребности в педагогических кадрах.	постоянно	Заведующий ДОУ
	Создание необходимых условий для включения педагогов ДОУ в образовательное социальное пространство: - Школа молодого воспитателя (МКУ КИМЦ), - Совет педагогов, - Творческие группы по направлениям работы и образовательным областям, - Образовательные интернет-сайты, - Персональные сайты педагогов Проведение конкурса «Воспитатель года -23 в ДОУ»	постоянно	Зам.зав. по ВМР
	Организация обучения всех педагогов основам компьютерной грамотности с помощью обмена опытом. Достижение 100% ИКТ-компетенций педагогов (По отдельному Плану)	По мере необходимости	Зам.зав. по ВМР
	Изучение качества предоставляемых услуг (мониторинг уровня удовлетворенности потребителей деятельностью ДОУ) Положение об анкетировании	По мере необходимости	Зам.зав. по ВМР, старший воспитатель
	Составление, корректировка и анализ индивидуального образовательного маршрута развития педагога (ИОМ), и представление на итоговом педсовете результатов.	Ежегодно	Старший воспитатель
	Разработка модели профессионального продвижения для развития каждого педагога [Приложение 1]	Февраль 2024г.	

	<p>Организация методического сопровождения в ДОУ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - заседания Совета педагогов - групповые и индивидуальные консультации - временные творческие объединения по направлениям работы - работа наставнических пар 	Ежемесячно	Заведующий зам.зав. по ВМР
3. Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров	Организация разных форм обучения и переобучения педагогов (в том числе дистанционного командами на базе ДОУ)	ежегодно	Зам.зав. по ВМР
	Организация обучения школы наставничества для методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов.	2024-2026	Старший воспитатель ДОУ
	Проведение тренингов, направленных на усиление коммуникативных возможностей педагогов Организация семинаров-практикумов: 1. «Искусство самопрезентации» 2. «Учимся искусству дискуссии» 3. «Как научиться красиво и убедительно говорить»		Старший воспитатель, педагог-психолог, социальные партнеры
	Развитие конкурсного движения: - конкурсы внутри ДОУ «Лучший воспитатель детского сада» - дистанционные конкурсы - профессиональные конкурсы «Воспитатель года» - номинирование педагогов по результатам работы за год		Старший воспитатель ДОУ
	Организация взаимопосещений опытных педагогов с целью актуализации педагогического опыта и взаиморефлексии деятельности		Постоянно
	Оказание поддержки и создание мотивации при аттестации педагогов на первую и высшую квалификационную категорию	постоянно	зам.зав. по ВМР, старший воспитатель
	Закрепление за педагогом, проходящим процедуру аттестации на соответствие занимаемой должности куратора среди опытных педагогов ДОУ	постоянно	Зам.зав. по ВМР

	<p>Назначение куратора образовательных областей с целью руководства овладения навыками реализации различных форм образовательной деятельности:</p> <p>Область «Художественно-эстетическое развитие» – музыкальный руководитель</p> <p>Область «Познавательное развитие» - старший воспитатель</p> <p>Область «Речевое развитие» - учитель-логопед</p> <p>Область «Социально-коммуникативное развитие» - педагог-психолог</p> <p>Область «Физическое развитие» - инструктор по ФК</p>	постоянно	Заведующий ДОУ
	Дополнительные курсы по внедрению современных компьютерных технологий	Март 2025г.	Зам.зав. по ВМР
	Организация социального партнерства с КГПУ им. В. П. Астафьева, с целью инициирования добровольного обучения работников ДОУ, получение диплома о высшем профессиональном образовании	постоянно	Заведующий ДОУ
4.Обновить структуру и содержание методической службы	Совершенствование системы внутреннего контроля. Введение оценочных листов эффективности проведённого методического мероприятия	Весь период	Старший воспитатель
	Создать условия для использования педагогами ИКТ в образовательном процессе	Весь период	Заведующий ДОУ, зам.зав. по АХЧ
5.Сохранить и укрепить здоровье сотрудников	Создание оптимальных санитарно-гигиенических и психологических и безопасных условий с целью сохранения здоровья работников ДОУ	Постоянно	Заведующий ДОУ, специалист по ОТ, зам.зав. по АХЧ
	Активно реализовывать Корпоративную программу укрепления здоровья работников	Постоянно	Заведующий ДОУ, специалист по ОТ, инструктор по физкультуре

	Проведение Дня здоровья для педагогических работников Разработка Положения о Дне здоровья	ежегодно Март 2025	Старший воспитатель, инструктор по физкультуре
	Проведение ежегодного медицинского осмотра, диспансеризации, вакцинации	Весь период	Заведующий ДОУ
	Организация и проведение психологических консультаций, тренингов и других мероприятий		Педагог-психолог
6.Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения	Создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе	Ежегодно	Зам.зав. по УВР, Педагог-психолог
	Организация традиционных праздничных мероприятий тематического характера, совместных экскурсий и поездок		Старший воспитатель
	Формирование самостоятельного хорового коллектива		Муз.руководитель Заведующий ДОУ
	Разработка положения и проведение конкурса «Лучший педагог детского сада» и утверждение награды детского сада (почётный знак, титул и т.п., занесение на Доску Почёта ДОУ)	Май	
	Освещение деятельности ДОУ в интернет-сообществе (официальный сайт ДОУ, официальные аккаунты в социальных сетях)	Весь период	Старший воспитатель

5. Мониторинг реализации программы «Комплексная программа профессионального развития кадров до 2026 года»

Мониторинг уровня профессиональной компетентности педагогических работников осуществляется на основе квалификационных характеристик должностей работников образования и самооценки педагогической деятельности. Мониторинг осуществляется через изучение опыта работы педагога, заинтересованности в инновациях, овладения педагогическими технологиями, готовности к саморазвитию, результатов участия в методической работе ДООУ.

Предполагаемые результаты реализации программы	Индикаторы измерения
Пополнение нормативной базы ДООУ, регламентирующей сопровождение педагогов	Наличие персонифицированных программ наставничества, положений по реализации модели профессионального продвижения персонала, актуальные ИОМ, положения о конкурсах и мастерских
Создание условий для профессионального роста каждого педагога	Рост числа педагогов с первой и высшей кв. категориями Рост числа педагогов, участников профессиональных конкурсов – не менее 10% в год 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 Доведение доли педагогов, использующих в педагогической деятельности ИКТ до-100%

Закрепление кадров в ДОУ и создание условий для привлечения молодых педагогов	Обеспеченность ДОУ педагогическими кадрами на 100% Удержание молодых специалистов
Решение комплекса социальных и моральных мер поощрения для повышения статуса педагогических работников	Актуализировано положение о выплатах стимулирующего характера.

6. Заключение

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

Индивидуальный образовательный маршрут

ФИО (полностью)	<i>Поле для заполнения</i>			
Муниципалитет	<i>Поле для заполнения</i>			
Организация	<i>Поле для заполнения</i>			
Должность	<i>Поле для заполнения</i>			
Профессиональный дефицит / Задача на предстоящий период	Образовательные задачи	Формы работы / взаимодействия по реализации образовательных задач	Сроки реализации и (указать даты: месяц(ы), год)	Форма предъявления результата
1	2	3	4	5
<p>«Формулировка дефицита» или «Постановка задачи на предстоящий период»</p> <p>см. Конструктор формулирования дефицитов, задач, форм реализации и форм предъявления результата (для столбцов 1,2,3,5)</p>	<p>Формулировка задачи обучения</p> <p>1. Изучить</p>	1.	<i>месяц, год или месяц - месяц, год</i>	1.
		2.	<i>месяц, год или месяц - месяц год</i>	2.
		...	<i>месяц, год или месяц - месяц год</i>	...
	2. Освоить (овладеть)	1.	<i>месяц, год или месяц - месяц год</i>	1.
		2.	<i>месяц, год или месяц - месяц год</i>	2.
	Формулировка задачи на	1.	<i>месяц, год или месяц -</i>	1.

	<i>изменение деятельности</i>		<i>месяц год</i>	
	1. Внедрить	2.	<i>месяц, год или месяц - месяц год</i>	2

Приложение 2

Индивидуальный план профессионального развития (шаблон)

Личный творческий план по теме: «...»

20__– 20__уч. г.	Методический продукт	Срок выполнения	Отметка о выполнении
1	2	3	5
<u>Подтема:</u>			
<u>Задачи:</u>			
<u>Средства реализации задач:</u>			
Теоретическая часть:			
Изучение методической литературы:			
Практическая часть			
Работа с родителями:			
<u>Методическая работа</u>			
Разработка конспектов...			
Написание программы...			

Пополнение ППР среды ...			
Распространение значимого опыта			
Трансляция опыта совете\школе профессионального мастерства\МО: ...			
Редакционно-издательская деятельность:			
Статья в журнале Статья на сайт «название» «название»			

Обучение на курсах в системе повышения квалификации вне ДОУ

Направление повышения квалификации (тематика курсов, семинаров, тренингов и т.п.)	Форма повышения квалификации, сроки (начало- окончание)	Форма, где, когда представлен отчёт о прохождении курсов	Использование полученных знаний на КПК
.....	Дистанц. обучение, модульные курсы и т.д.	Выступление на, мастер-	Что изменилось в педагогической деятельности

	Сетевое сообщество педагогов	классы и т. д	педагога ...
--	------------------------------	---------------	--------------

Руководство повышением квалификации воспитателей

Тема КПК (кол-во часов)	Сроки (начало-окончание)	Причина обучения (руководитель)	Использование педагогом полученных знаний (руководитель)
		Повышение квалификации, ведение дополнительных занятий, повышение эффективности реализации направлений	Что изменилось в педагогической деятельности педагога

Работа в составе органов управления ДОУ

Форма участия (рабочие группы, комиссии, УС)	Сроки (начало-окончание)	Направление деятельности	Результат

Оценка результатов профессионального развития

Содержание деятельности	Сроки (начало-окончание)	Форма представления результатов работы
Подтверждение квалификационной категории Профессиональные награды (премия Главы, Почётные грамоты, знаки и т.п.) Участие педагогов в	20 -20 уч.год	Самоанализ

профессиональных конкурсах (дипломы, грамоты)		
---	--	--

Участие в профессиональных конкурсах

Название конкурса	Сроки (начало-окончание)	Форма представления результатов работы	Где, кем и когда заслушивается отчет о выполнении работы
«Воспитатель года»		Аналитическая справка о системе работы воспитателя, трансляция опыта, конкурсный материал и пр.	

Прошнуровано и пронумеровано

23 (двадцать три) листа

Заведующий Никифорова Е.В.



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ "ДЕТСКИЙ САД № 249 КОМПЕНСИРУЮЩЕГО ВИДА",**
Никифорова Елена Валерьевна, Заведующий

18.12.24 12:19 (MSK)

Сертификат 33B757BE02FBFEB2634B06BBA929F1D5