

Муниципальное бюджетное
дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 7»

660075, г. Красноярск, ул. Северо-Енисейская, 44 А
тел. 221 – 72 – 89, dou7@mailkrsk.ru

Согласовано Советом
педагогов
Протокол № от 31.08. 2024

Утверждено:
заведующий МБДОУ №7
Ю.В. Белоголова
Приказ № 01/13-13 от 30.08.2024г.

Комплексная программа
Профессионального развития
Педагогических работников
МБДОУ №7

Красноярск 2024

1. Паспорт Комплексной программы профессионального развития педагогических работников МБДОУ № 7

Наименование программы	Комплексная программа профессионального развития педагогов МБДОУ №7 до 2025 года, (далее Программа)
Разработчики программы	Рабочая группа: Заведующий – Белоголова Юлия Владимировна Зам.зав. по УВР – Дорогина Лариса Михайловна Старший воспитатель – Калашникова Анастасия Сергеевна
Цель программы	Повышение уровня профессиональной компетентности и формирование творчески работающего коллектива педагогов.
Задачи программы	✓ Обеспечить стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогов; ✓ Повысить уровень квалификации педагогов на основе оценки уровня квалификации; ✓ Усовершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров; ✓ Повысить качество методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей; ✓ Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения.
Принципы программы	✓ Принцип непрерывности профессионального развития педагогических работников (задан ФГОС); ✓ Принцип партнёрства (предполагает определение круга актуальных и потенциальных партнёров в образовательном пространстве детского сада, города, консолидацию их усилий); ✓ Принцип саморазвития (определяет приоритетность актуализации внутренних источников развития, интенсификацию развития, способность адаптироваться в изменившейся ситуации).
Механизмы реализации программы	✓ Организация методического сопровождения (заседания педсоветов, профильные и индивидуальные консультации, временные творческие объединения по направлениям работы, конкурсы, семинары-практикумы, наставничество); ✓ Включение педагогов в образовательное пространство (РМО, интернет-сообщества); ✓ Взаимодействие с соц.партнёрами, конкурсное движение.
Сроки реализации	✓ 2024-2025гг.
Ожидаемые результаты	✓ Повышение уровня внутренней мотивации у педагогов 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).
Целевая группа	✓ Педагоги ДОО
Мониторинг реализации программы	✓ План –график контроля реализации Программы ✓ ВСОКО

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»;
- ✓ «Актуализация воспитательного потенциала в системе дошкольного образования» (муниципальный проект «С чего начинается Родина»);
- ✓ «Совершенствование механизмов управления качеством дошкольного образования».

Результаты проведенного мониторинга ВСОКО в МБДОУ №7, в основу которого вошли шкалы МКДО, показали, что уровень качества дошкольного образования является на базовом уровне. Выявлены проблемные зоны развития ДОО:

- ✓ Образование детей с ОВЗ;
- ✓ Развитие начал технического образования детей дошкольного возраста;
- ✓ Управление и развитие ДОО: обновление содержания дошкольного образования в соответствии с современными тенденциями развития образования и федеральными государственными требованиями.

Составлен портрет педагога детского сада, включающий следующие характеристики:

- ✓ **Профессиональная компетентность** – умение решать поставленные задачи, выполнение трудовых функций.
- ✓ **Мобильность.** Умение приспосабливаться к новым социальным условиям труда.
- ✓ **Коммуникативность.** Умение взаимодействовать с социумом, работать совместно в групповой деятельности.
- ✓ **Стрессоустойчивость и эмоциональная уравновешенность.** Умение контролировать свои эмоциональные проявления.
- ✓ **Организаторские способности.** Умение планировать, выполнять все последовательно и четко, подходить к педагогической деятельности комплексно. Креативно и творчески мыслить.

Совершенствование управленческого механизма через использование современных методов работы с педагогическим коллективом и внедрение нестандартных форм по развитию у педагогов новых профессиональных качеств, а так же оптимизации существующей модели повышения

профессионального мастерства педагогов планируется задействовать ресурсы дошкольной организации.

К новым ресурсам развития, которые можно использовать, относятся:

- ✓ Онлайн-образование;
- ✓ Электронные образовательные ресурсы;
- ✓ Индивидуальный образовательный маршрут;
- ✓ Наставничество.

Основная управленческая задача, это разработка Комплексной программы профессионального развития педагогов МБДОУ №7, которая позволит организовать непрерывное повышение профессионального мастерства педагогов через формирование профессиональных компетенций на основе выявления и компенсации профессиональных дефицитов и удовлетворения образовательных потребностей.

Цель: повышение уровня профессиональной компетентности и формирование творчески работающего коллектива педагогов.

Задачи:

- ✓ Обеспечить стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогов, их профессионального развития (доля педагогов с высшей категорией не менее 80% до конца 2025 года);
- ✓ Повысить уровень квалификации педагогов на основе оценки уровня квалификации;
- ✓ Усовершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров;
- ✓ Повысить качество методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей;
- ✓ Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения.

Направления методической деятельности по совершенствованию профессионального мастерства педагогов:

1. **Персонифицированный подход.** Выстраивание для каждого педагога ИОМ с учетом потребностей, возможностей, профессиональных интересов, уровня квалификации.
2. **Формирование внутренней и внешней мотивации.** Понимание педагогом, зачем ему необходимо повышать свой профессиональный уровень. Признание и уважение среди коллег и родителей, карьерный рост.
3. **Создание комфортной, творческой, информационной среды.** Возможность находить информацию в интернет пространстве, изучение современных образовательных технологий через веб-образование.
4. **Нахождение педагога в квалифицированном сообществе** опытных коллег, таких как: РМО, ГБП, конференции, профессиональные конкурсы.

5. **Участие педагогов в специально-организованных методических мероприятиях:** «Взаимообучение городов», «Воспитатели России» и т.д.
6. **Включение педагогов в «Программу совершенствования здоровья и формирование привычки к ЗОЖ у педагогических работников до 2025 года»**

3. Анализ кадровых ресурсов ДОУ

ДОУ укомплектовано педагогическими кадрами не 100%. Образовательный процесс осуществляют 20 педагогов:

- ✓ зам.зав. по УВР,
- ✓ старший воспитатель,
- ✓ 2 учителя-логопеда,
- ✓ учитель-дефектолог,
- ✓ педагог-психолог,
- ✓ музыкальный руководитель,
- ✓ инструктор по ФК,
- ✓ 14 воспитателей.

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

Распределение педагогического состава по возрасту

	В том числе в возрасте (полных лет на 1 сентября 2024 года)							
Всего педагогов	Моложе 25 лет	25-29 лет	30-39 лет	40-44 года	45-49 лет	50-54 года	55-59 лет	60 лет и старше
20	1	1	6	3	2	5	1	1
%	5%	5%	30%	15%	10%	25%	5%	5%

Распределение педагогического состава по стажу педагогической работы

Стаж	До 3 лет	3-5 лет	5-10 лет	10-15 лет	15-20 лет	Свыше 20 лет
сентябрь 2024 года						
Количество педагогов	3	1	4	3	2	7
%	15%	5%	20%	15%	10%	35%

Распределение педагогического состава по уровню образования

Образование	Высшее	Средне-специальное
Количество педагогов	14	6

%	70%	30%
---	-----	-----

Распределение педагогического состава по уровню квалификации

Квалификационная категория	Высшая	Первая	Без категории
Количество педагогов	6	10	4
%	30%	50%	20%

Программа профессионального развития педагогов направлена на усвоение ценностей, принципов и традиций в условиях социокультурного окружения и основана на принципах непрерывности профессионального развития, партнерства и саморазвития педагогов.

Инновационная направленность в профессиональном развитии педагогов заключается в улучшении функционирования дошкольной образовательной организации и повышении качества предоставляемых услуг через применение активных форм методической работы с педагогическим коллективом (деловые игры, моделирование, проектные методы); создание картотеки и видеотеки информационного материала, методических разработок, затрагивающих внедрение инновационных продуктов, методов и технологий организации учебно-воспитательного процесса; размещение в интернет-пространстве методических разработок; участие педагогов в семинарах, конференциях, профессиональных конкурсах; прохождение дистанционных курсов повышения квалификации.

4. Дорожная карта по реализации Программы

Задачи	Мероприятие	Сроки	Ответственный
Обеспечить стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогов и их профессионального развития	Разработка перспективного плана повышения квалификации педагогов не менее 1 раза в 3 года	Ежегодно май	Зам.зав. по УВР
	Представление на награждение лучших работников муниципальными наградами.	Ежегодно	Заведующий зам.зав. по УВР старший воспитатель педагоги
	Награждение благодарственными письмами и грамотами на уровне ДООУ по итогам работы за учебный год	Ежегодно	
	Профессиональное признание через голосование «Лучший	Ежегодно	

	педагог месяца» (голосуют педагоги и родители)		
	Награждение на уровне ДОУ значками отличия: «Педагог-наставник», «Педагог-новатор», «Педагог-мастер»	Ежегодно	
	Разработка, внесение изменений в Положение о стимулирующих выплатах	По мере необходимости	Заведующий
Усовершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров	✓ Обеспечить индивидуально-дифференцированный подход учитывая возможности и интересы педагогов. ✓ Создать условия для самообразования: выступление на РМО, проведение мастер-класса, публикации на персональном сайте педагога. ✓ Оценка результативности повышения квалификации: коллективный просмотр педагогической деятельности, участие в подготовке и проведении семинаров, педагогических советов.		
Повысить качество методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей;	✓ Целенаправленное наблюдение воспитательно-образовательного процесса (рекомендации, помогающие повысить качество работы педагога). ✓ Организация КВН, как деловую игру для уточнения и закрепления знаний у педагогов. ✓ Сопровождение процедуры аттестации. ✓ Наставническая деятельность (работа наставнических пар) ✓ Групповые и индивидуальные консультации. ✓ Конструктивный диалог в ситуации	В течение учебного года	Зам.зав. по УВР старший воспитатель педагоги

	профессионального общения – «Брифинг». ✓ Демонстрация педагогами способности оперативно находить в команде взаимодействия эффективное решение профессиональных задач – «Блицтурнир».		
<i>Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения.</i>	Участие в районных и городских конкурсах	В течение учебного года	Зам.зав. по УВР старший воспитатель педагоги
	Участие в конкурсе «Воспитатель года»		
	Разработка и реализация проектов совместно с родительской общественностью.		
	«День открытых дверей» для родителей, как результат рейтинговой оценки.		
	Мониторинг уровня удовлетворенности оказываемых услуг	октябрь 2024 май 2025	Зам.зав. по УВР старший воспитатель
<i>Усовершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров</i>	Дистанционное обучение педагогов АНО ДПО «Каменный город» по программе: «Методика и практика образовательной деятельности с детьми с ОВЗ в ДОО» в объеме 36 часов.	июнь 2024	Зам.зав. по УВР
	Дистанционное обучение педагогов АНО ДПО «Каменный город» по программе: «Реализация парциальной модульной программы «STEM – образование детей дошкольного» в объеме 36 часов.	июнь 2025	Зам.зав. по УВР
	Развитие конкурсного движения: ✓ Конкурсы внутри ДОУ: Новогоднее оформление участков; ✓ конкурс на лучший центр «С чего начинается Родина». ✓ Участие в городском конкурсе «Воспитатель года -2025» (2 педагога).	декабрь 2024 апрель 2025 январь 2025 октябрь 2024	

	✓Участие в городском конкурсе «Лучшая методическая разработка».		
	Взаимопосещение занятий с целью актуализации педагогического опыта через рефлексию.		
Обновить структуру и содержание методической службы	Совершенствование системы внутреннего контроля Ведение «Экрана активности педагогов»	Весь период	Зам.зав . по УВР Старший воспитатель
Совершенствовать и укреплять здоровье сотрудников	Создание оптимальных санитарно-гигиенических условий, психологической безопасности для сохранения здоровья работников ДОО	Постоянно	Заведующий ДОО Специалист по ОТ Зам.зав. по АХР
Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения	Создание и поддержка благоприятного психологического климата в коллективе	Ежегодно	Зам.зав . по УВР Педагог-психолог
	Организация праздников, мероприятий тематического характера, совместные экскурсии и поездки		Зам.зав . по УВР
	Освещение деятельности ДОО в интернет-сообществе, официальные акаунты.		Старший воспитатель

5. Мониторинг реализации программы «Комплексная программа профессионального развития кадров до 2025 г.»

Мониторинг осуществляется на основе квалифицированных характеристик должностей работников образования и самооценки педагогической деятельности, через изучение опыта работы педагогов, заинтересованности в инновациях, овладении педагогическими технологиями, готовности к саморазвитию и результатов участия в методической работе ДОО.

Предполагаемые результаты реализации программы	Индикаторы измерения
Пополнение нормативной базы ДОО, регламентирующей сопровождение педагогов	Наличие программ наставничества Положения о конкурсах ИОМ
Создание условий для профессионального роста каждого педагога	Аттестация педагогов на заявленную категорию (с первой на высшую) на 20% Повышение активности педагогов в участии профессиональных конкурсов Демонстрация педагогического опыта на семинарах ГБП, РМО, публикации – не менее 50%
Сформированный творчески работающий коллектив педагогов - единомышленников	Рост числа педагогов, работающих в творческих и проектных группах разного уровня
Освоение педагогами инновационных образовательных технологий	Участие педагогов в профессиональных конкурсах Авторские методические пособия Использование ИКТ (не менее 80%)
Закрепление кадров в ДОО	Обеспеченность ДОО педагогическими кадрами на 100%

6. Риски. Модель управления рисками

