

Российская Федерация
муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 9 комбинированного вида» (МАДОУ № 9)
660077, г. Красноярск, ул. Весны, д.13 А т.2-12-53-19, E-mail: dou9@mailkrsk.ru
ОКПО 57313474 ОГРН 1022402490758 ИНН/КПП 2465040874\246501001
веб-сайт: <https://madou9-krsk.gosuslugi.ru>

ПРИНЯТА
На заседании педагогического
совета МАДОУ № 9
Протокол № 1 от «01» сентября 2024 г.

УТВЕРЖДЕНА
Заведующим МАДОУ № 9
О.К. Коркина
Приказ № 191/р от «02» сентября 2024 г.



Комплексная программа профессионального развития педагогических работников МАДОУ № 9 2024-2026 гг

Красноярск, 2024

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Паспорт Комплексной программы профессионального развития педагогических работников	3
2.	Пояснительная записка	4
3.	Анализ кадровых ресурсов ДОУ	6
4.	Система мероприятий (Дорожная карта) по реализации Программы	7
5.	Мониторинг реализации программы «Комплексная программа профессионального развития кадров 2024-2026 гг.»	12
6.	Риски	12
7.	Заключение	13

1. Паспорт Комплексной программы профессионального развития педагогических работников МАДОУ № 9 2024-2026 гг.

Наименование программы	Комплексная программа профессионального развития педагогов МАДОУ № 9 2024-2026 гг, (далее Программа)
Разработчик программы	Рабочая группа МАДОУ № 9 на основании приказа № 191/р 02.09.2024 г. «О создании рабочей группы»: Заведующий - Коркина Ольга Константиновна Заместитель заведующего по УВР – Насонова Антонины Викторовны Старший воспитатель – Степанова Жанна Евгеньевна
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 2024-2026 гг».
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 на 1,5 балла 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; - Разработать и ввести в действие программу «Лаборатория социально - педагогических проектов»
Сроки реализации	2024-2026 гг
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 педагогическом процессе; - Повышение уровня внутренней мотивации у педагогов на 30% к качественному педагогическому труду (диагностика уровня внутренней психологической мотивации к труду); - 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;

	<ul style="list-style-type: none"> - Пополнение нормативной базы дошкольного учреждения: (положение о научно-методическом сопровождении индивидуальных образовательных маршрутов педагогов(ИОМ)), Положение об аттестации в МАДОУ № 9) - 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	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	<ul style="list-style-type: none"> - Педагоги ДОУ - Команды педагогов ДОУ
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 № 9 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, 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 здоровьесберегающих 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;

Поэтому основной управленческой задачей стала разработка Комплексной программы профессионального развития педагогов МАДОУ № 9, 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 2025 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 2025 года);
- Обеспечить динамику роста качества образования на 1 балл (достигнуть уровня «хорошее качество») до конца 2025года;

- 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;
- Разработать и ввести в действие программу «Лаборатория социально-педагогических проектов».

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. Включение педагогов в инновационную деятельность, организованной на ГБП МАДОУ № 9 по наставничеству и федеральной площадке по позитивной социализации;
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 2025 года».
8. Программа «Лаборатория социально-педагогических проектов».
9. Участие с представлением обобщенного опыта на различных федеральных и региональных площадках «ВЗАИМООБУЧЕНИЕ ГОРОДОВ», «ВОСПИТАТЕЛИ РОССИИ», «ПЕДАГОГИ РОССИИ» и т.д.

3. Анализ кадровых ресурсов ДОУ

Образовательный процесс в ДОУ осуществляют по штатному расписанию: заместитель заведующего по УВР, старший воспитатель, учитель-логопед -2, педагог-психолог -1, музыкальный руководитель - 2, инструктор по физической культуре - 1, 24 воспитателя.

В 2024 – 2025 гг. дошкольное учреждение 70 % укомплектовано педагогическими кадрами.

Педагогический коллектив последние годы обновляется.

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

Общий состав коллектива ДОУ: 59 человек. Педагогический коллектив состоит из 26 педагога. Анализ данных показывает:

Распределение педагогического персонала по возрасту

Всего педагогов	В том числе в возрасте (полных лет на 1 сентября 2022 года)							
	Моложе 25 лет	25-29	30-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60 лет и старше
26	0	0	5	6	6	7	1	1
%	0 %	0%	19%	23%	23%	26%	0%	4%

Распределение педагогического персонала по стажу педагогической работы в образовательном учреждении

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
2024 год (сентябрь)						
Количество педагогов	3	2	1	5	6	9
%	11,5%	7,5%	14%	4 %	23 %	34,5 %

Распределение педагогического персонала по возрасту по уровню образования

Образование	Высшее	Среднее специальное
Количество педагогов	19	7
%	73 %	27 %

Распределение педагогического персонала по возрасту по уровню квалификации

Квалификационные категории	Высшая	Первая	Без категории
Количество педагогов	13	9	4
%	50%	73 %	15%

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,	Повышение квалификации на КИПК педагогов не менее 1 раза в 3 года (ежегодно до 35% педагогов)	сентябрь	Старший воспитатель
	Представление на награждение лучших работников муниципальными наградами.	ежегодно	Заведующий, Зам. зав. по УВР, старший воспитатель,
	Награждение благодарственными письмами и грамотами на уровне		

их профессионального развития;	МАДОУ, профессиональное признание коллег через голосование «Лучшие педагоги месяца».		педагоги
	Награждение лучших педагогов знаками отличия «Педагог-наставник», «Педагог-новатор», «Педагог- мастер».		
	Разработка предложений по нематериальному стимулированию в ДОУ	по мере необходимости	Заведующий, ППО, педагогический коллектив
	Разработка, внесение изменений в Положение о стимулирующих выплатах		
	Анализ кадровой ситуации в ДОУ с целью прогнозирования потребности в педагогических кадрах.	постоянно	Заведующий ДОУ
Развивать профессиональную культуру и компетенции педагогов	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 УВР
	Организация обучения всех педагогов основам компьютерной грамотности с помощью обмена опытом. Достижение 100% ИКТ-компетенций педагогов (По отдельному Плану)	Декабрь 2026 г.	зам. зав. по УВР
	Изучение качества предоставляемых услуг (мониторинг уровня удовлетворенности потребителей деятельностью ДОУ)	Октябрь-май по мере необходимости	Зам. зав. по УВР, старший воспитатель
	Составление, корректировка и анализ индивидуального образовательного маршрута развития педагога (ИОМ), и представление на итоговом педсовете результатов.	Ноябрь -май	старший воспитатель

	Разработка модели профессионального продвижения для развития каждого педагога	Февраль 2025г.	
	Организация методического сопровождения в ДОУ: - заседания Совета педагогов - групповые и индивидуальные консультации - временные творческие объединения по направлениям работы - работа наставнических пар	Ежемесячно	Заведующий зам. зав. по УВР
	Организация разных форм обучения и переобучения педагогов (в том числе дистанционного командами на базе ДОУ)	ежегодно	Зам. зав. по УВР
	Организация обучения школы наставничества для методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов.	2024-2026 гг	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»	2024-2026 гг	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	2024-2026 гг	Старший воспитатель ДОУ
	Организация взаимопосещений опытных педагогов с целью актуализации педагогического опыта и взаиморефлексии деятельности	Постоянно	Старший воспитатель ДОУ
	Оказание поддержки и создание мотивации при аттестации педагогов на первую и высшую квалификационную категорию	постоянно	зам.зав. по УВР, старший воспитатель
	Закрепление за педагогом,	постоянно	Зам.зав. поУВР

	проходящим процедуру аттестации на соответствие занимаемой должности куратора среди опытных педагогов ДОУ		
	Назначение куратора образовательных областей с целью руководства овладения навыками реализации различных форм образовательной деятельности: Область «Художественно-эстетическое развитие» – музыкальный руководитель Область «Познавательное развитие» - старший воспитатель Область «Речевое развитие» - учитель-логопед Область «Социально-коммуникативное развитие» - педагог-психолог Область «Физическое развитие» - инструктор по ФК	постоянно	Заведующий ДОУ
	Дополнительные курсы по внедрению современных компьютерных технологий	Январь 2025 г.	Зам.зав. по УВР
	Апробация модели внутриорганизационного продвижения персонала через участие в работе: - «Мастерской непрерывных улучшений» [Приложение 3] - «Мастерская социально-педагогического проектирования»	Ноябрь, декабрь	Заведующий ДОУ, зам.зав. по УВР
	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
	Использование новых методик диагностики компетентности педагогов (Квадрат функций)	Октябрь 2024г.	Зам. зав. по УВР, старший воспитатель
Обновить структуру и содержание методической службы	Совершенствование системы внутреннего контроля. Введение оценочных листов эффективности проведенного методического мероприятия	Весь период	Старший воспитатель
	Создать условия для использования педагогами ИКТ в	Весь период	Заведующий ДОУ, зам. зав.

	образовательном процессе		по АХР
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 АХР
	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	Апрель 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
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 самодеятельного хорового коллектива		Муз. руководитель
	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	Заведующий ДОУ
	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 2024-2026 гг»

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 ДОУ.

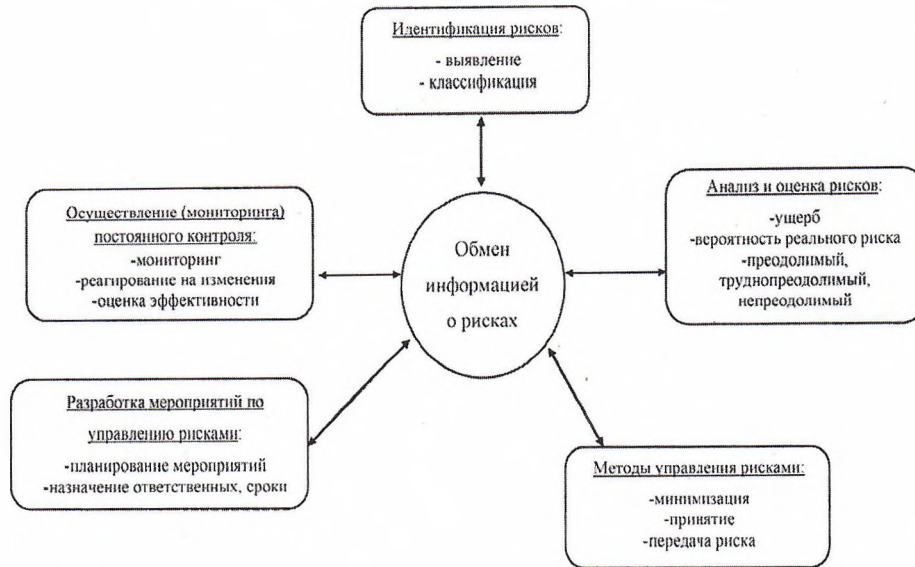
Предполагаемые результаты реализации программы	Индикаторы измерения
Пополнение нормативной базы ДОУ, регламентирующей сопровождение педагогов	Наличие персонифицированных программ наставничества, положений по реализации модели профессионального продвижения персонала, актуальные ИОМ, положения о конкурсах и мастерских
Создание условий для профессионального роста каждого педагога	Рост числа педагогов с первой и высшей кв. категориями на 20% в год Рост числа педагогов, участников профессиональных конкурсов – не менее 10% в год Рост числа педагогов, демонстрирующих свой педагогический опыт на семинарах, мастер-классах, через публикации - не менее 60 %.
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 в ДОУ (3-4 человека на декабрь 23 г.) до конца 25 г. 100%
Решение комплекса социальных и моральных мер поощрения для повышения статуса педагогических работников	Актуализировано положение о выплатах стимулирующего характера.

6. 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

7. Заключение.

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