

**муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 11»
(МАДОУ №11)**

ОГРН 1022402488020, ИНН/КПП 2465040715/ 246501001

660077, г. Красноярск, ул. Весны, 16, тел.228-07-70, dou11@mailkrsk.ru

СОГЛАСОВАНО Педагогическим советом МАДОУ №11 Протокол №1 от 29.09.2024г	УТВЕРЖДЕНО Заведующий МАДОУ №11 _____ С.М. Сухих Приказ № 202/1 от 30.08.2024г
--	---

**Комплексной программы
профессионального развития педагогических работников
муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад №11»
(МАДОУ № 11)**

1.Паспорт Комплексной программы профессионального развития педагогических работников МАДОУ № 11

Наименование программы	Комплексная программа профессионального развития педагогов МАДОУ № 11 до 2026 года, (далее Программа)
Разработчики программы	Рабочая группа МАДОУ № 11 на основании приказа № 205/1 от 31.09.2024 г. «О создании рабочей группы»: Заведующий – Сухих Светлана Михайловна Заместитель заведующего по УВР – Власова Надежда Евгеньевна Старший воспитатель – Сашина Светлана Сергеевна Воспитатели – Исаева Евгения Викторовна Мурачева Галина Владимировна
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 на 1,5 балла 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»
Сроки реализации	2024-2026 годы
Ожидаемые результаты	Укомплектованность 100% педагогическими кадрами образовательного учреждения; Готовность и включенность педагогических работников и команд (проектных групп) к использованию технологий индивидуализации и технического образования, 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; • 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	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

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 № 11, 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 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.

Поэтому основной управленческой задачей стала разработка Комплексной программы профессионального развития педагогов МАДОУ № 11, 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 № 11 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».

3. Анализ кадровых ресурсов ДОУ

Дошкольное учреждение 97 % укомплектовано педагогическими кадрами.

Образовательный процесс в ДОУ осуществляют: заместитель заведующего по УВР, методист, старший воспитатель, учитель-логопед, педагог-психолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, 18 воспитателей. Педагогический коллектив последние годы обновляется. В ДОУ преобладают педагоги среднего возраста, которые имеют небольшой стаж педагогической работы.

Общий состав коллектива ДОУ: 60 человек. Педагогический коллектив состоит из 31 педагогов. Анализ данных показывает:

Распределение педагогического состава по возрасту								
Всего педагогов	До 25 лет	25-29 лет	30-39 лет	40-44 лет	45-49 лет	50-54 лет	55-59 лет	60 лет и старше
31	3	2	7	5	5	3	3	3
100%	9,8%	6,2%	22,4%	16,1%	16,1%	9,8%	9,8%	9,8%

Распределение педагогического состава по образованию								
Всего педагогов	высшее	Из них педагогическое	Среднее профес.	Из них педагогическое				
31	17	9	14	9				
100%	54,8%	29%	45,2	29%				

Распределение педагогического состава по стажу						
Стаж	До 3 лет	3 – 5 лет	5 – 10 лет	10 – 15 лет	15 – 20 лет	свыше 20 лет
2024 год (сентябрь)						
Количество педагогов	3	3	5	3	8	9
%	9,8 %	9,8%	16,1%	9,8 %	4,5 %	41 %

Распределение педагогического состава по квалификационным категориям			
Квалификационные категории	Высшая	Первая	Без категории
Количество педагогов	10	12	9
%	32%	39 %	29%

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 индивидуализации образования, технического образования, проектирования, информационных технологий, презентации, социоигровые технологии, технологии «электронное портфолио» и технологии.

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;	Формирование перспективного плана повышения квалификации педагогов	Ежегодно	Заместитель заведующего по УВР
	Повышение квалификации на КИРД, КПК№2 педагогов не менее 1 раза в 3 года (ежегодно до 35% педагогов) <i>Приложение 7</i>	Сентябрь, май	
	• Представление на награждение лучших наградами. • Награждение благодарственными письмами и грамотами на уровне МАДОУ. • Награждение лучших педагогов знаками отличия «Педагог-наставник», «Педагог-новатор», «Педагог-мастер». • Разработка предложений по нематериальному стимулированию в ДОУ	Ежегодно	Заведующий ДОУ, Заместитель заведующего по УВР старший воспитатель, Педагоги
	Разработка, внесение изменений в Положение о стимулирующих выплатах с учетом изменения условий	По мере необходимости	Заведующий ДОУ, ППО
Развивать профессиональную культуру и	Анализ кадровой ситуации в ДОУ с целью прогнозирования потребности в педагогических кадрах.	постоянно	Заведующий ДОУ

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	постоянно	Заместитель заведующего по УВР
	Организация обучения всех педагогов основам технического образования дошкольников и индивидуализации образовательного процесса педагогов с помощью обмена опытом. Достижение 65% педагогов владеющих данными компетенциями (по отдельному плану)	Декабрь 2025г.	Заместитель заведующего по УВР
	Изучение качества предоставляемых услуг (мониторинг уровня удовлетворенности потребителей деятельностью ДОУ) Положение об анкетировании	Октябрь Май По мере необходимости	Заместитель заведующего по УВР, старший воспитатель
	Составление, корректировка и анализ индивидуального образовательного маршрута развития педагога (ИОМ), и представление на итоговом педсовете результатов. [Приложение 1]	Ноябрь -май	Заместитель заведующего по УВР, старший воспитатель
	Разработка модели профессионального продвижения для развития каждого педагога	Февраль 2025г.	Заместитель заведующего по УВР, старший воспитатель
	Организация методического сопровождения в ДОУ: - заседания Педагогического совета; - групповые и индивидуальные консультации; - временные творческие объединения по направлениям работы; - работа наставнических пар.	ежемесячно	Заместитель заведующего по УВР, старший воспитатель
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	Заместитель заведующего по УВР, старший воспитатель
	Организация обучения школы наставничества для методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов.	ежегодно	Заместитель заведующего по УВР, старший воспитатель
	Проведение тренингов, направленных на усиление коммуникативных	В течение реализации	Заместитель заведующего по

	возможностей педагогов. Организация семинаров-практикумов: 1. «Искусство самопрезентации» 2. «Как научиться красиво и убедительно говорить»	Программы	УВР, старший воспитатель
	Развитие конкурсного движения: - дистанционные конкурсы - профессиональные конкурсы «Воспитатель года», «Педагогический дебют» «Специалисты сопровождения» - номинирование педагогов по результатам работы за год	Ежегодно	Заместитель заведующего по УВР, старший воспитатель
	Организация взаимопосещений опытных педагогов с целью актуализации педагогического опыта и взаиморефлексии деятельности	Ежемесячно в рамках «Школы молодого воспитателя»	Руководитель «Школы молодого воспитателя»
	Оказание поддержки и создание мотивации при аттестации педагогов на первую и высшую квалификационную категорию	В соответствии с графиком	Заместитель заведующего по УВР
	Закрепление за педагогом, проходящим процедуру аттестации на соответствие занимаемой должности куратора среди опытных педагогов ДОУ	В период прохождения аттестации	Заместитель заведующего по УВР, старший воспитатель
	Назначение куратора образовательных областей с целью руководства овладения навыками реализации различных форм образовательной деятельности: - - Область «Художественно-эстетическое развитие» – музыкальный руководитель Ерикова Е.А. Область «Познавательное развитие» - воспитатель Олейник Г.В. Область «Речевое развитие» - учитель-логопед Лакотина Л.В. Область «Социально-коммуникативное развитие» - педагог-психолог Пашковская А.В. Область Физическое развитие» - инструктор по ФК Носова В.А.	В течение реализации Программы	Заместитель заведующего по УВР,
	Дополнительные курсы по изучению внедрению современных технологий технического образования и индивидуализации образования	В течение реализации Программы	Заместитель заведующего по УВР, старший воспитатель
	Организация социального партнерства с КГПУ им. В. П. Астафьева, с целью инициирования добровольного обучения педагогов ДОУ, получение диплома о высшем профессиональном образовании	В течение реализации Программы	Заместитель заведующего по УВР, старший воспитатель

	Использование новых методик диагностики компетентности педагогов	Январь 2025 года	Заместитель заведующего по УВР, старший воспитатель
5. Обновить структуру и содержание методической службы	Совершенствование системы внутреннего контроля. Введение оценочных листов эффективности проведенного методического мероприятия	В течение реализации Программы	Заместитель заведующего по УВР, старший воспитатель
	Создать условия для использования педагогами технологий индивидуализации и технического образования	В течение реализации Программы	Заместитель заведующего по УВР, старший воспитатель
5. Сохранить и укрепить здоровье сотрудников	Создание оптимальных санитарно-гигиенических и психологических и безопасных условий с целью сохранения здоровья работников ДОУ»	В течение реализации Программы	Заместитель заведующего по УВР, старший воспитатель
	Активно реализовывать Корпоративную программу укрепления здоровья работников	В течение реализации Программы	Заместитель заведующего по УВР, старший воспитатель
	Проведение Дня здоровья для педагогических работников Разработка Положения о Дне здоровья	Ежегодно (апрель)	Инструктор по ФК
	Проведение ежегодного медицинского осмотра, диспансеризации, вакцинации	Ежегодно	Заместитель заведующего по АХР
	Организация и проведение психологических консультаций, тренингов и других мероприятий	В течение реализации Программы	Педагог-психолог
6. Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения	Создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе	В течение реализации Программы	Заведующий
	Организация традиционных праздничных мероприятий тематического характера, совместных экскурсий и поездок	В течение реализации Программы	Председатель ПК
	Участие в конкурсах самодеятельности районного и муниципального уровня хорового коллектива	Ежегодно	Музыкальный руководитель
	Освещение деятельности ДОУ в интернет-сообществе (официальный сайт ДОУ, официальные аккаунты в социальных сетях)	В течение реализации Программы	Заместитель заведующего по УВР, старший воспитатель

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

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 ДОО.

Предполагаемые результаты реализации программы	Индикаторы измерения
Пополнение нормативной базы ДОО, 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 ДОО и создание условий для привлечения молодых педагогов	Обеспеченность ДОО педагогическими кадрами на 100% Удержание молодых специалистов в ДОО (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.

Риски:

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

Наименование риска	Оценка риска	Пути преодоления
Пассивность педагогов, нежелание перестраивать свою деятельность	Преодолимый	Разработка и реализации системы мотивации педагогических работников Разработка четких и ясных критериев
Дефицит педагогов с высшей категорией, с базовым педагогическим образованием	Преодолимый	Прохождение курсов повышения квалификации Разработка и реализация горизонтального обучения в учреждении
Недостаточная внутренняя психологическая мотивация части педагогов в профессиональном развитии.		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. 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.

Индивидуальный образовательный маршрут

ФИО (полностью)				
Муниципалитет	Г.Красноярск			
Организация	МАДОУ № 11			
Должность				
Профессиональ ный дефицит / Задача на предстоящий период	Образовательные задачи	Формы работы / взаимодействия по реализации образовательных задач	Сроки реализаци и (указать даты: месяц(ы), год)	Форма предъявления результата
1	2	3	4	5