

**Управление образования администрации города Красноярска
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕТСКИЙ САД № 12 КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА»**

**Комплексная программа
профессионального развития педагогических
работников МБДОУ №12 на 2024-2025 учебный год**

Красноярск - 2024 год



СОГЛАСОВАНА

Педагогическим советом
МБДОУ «Детский сад № 12
комбинированного вида»
Протокол от 30.08.2024 № 1

УТВЕРЖДЕНА

Приказом МБДОУ «Детский сад № 12
комбинированного вида»
от 30.08.2024г. № 03-02-91/1



СОДЕРЖАНИЕ

1. Паспорт Комплексной программы профессионального развития педагогических работников МБДОУ №12.....	4
2. Пояснительная записка	6
3. Анализ кадровых ресурсов МБДОУ №12.....	8
4. Система мероприятий (Дорожная карта) по реализации Программы	10
5. Мониторинг реализации программы «Комплексная программа профессионального развития кадров»	11
6. Риски	12
7. Заключение	13
Приложение 1	14
Приложение 2	15
Приложение 3	16
Приложение 4	17
Приложение 5	19



1. Паспорт Комплексной программы профессионального развития педагогических работников МБДОУ № 12

Наименование программы	Комплексная программа профессионального развития педагогов МБДОУ № 12 на 2024-2025 уч. год, (далее Программа)
Разработчик программы	Рабочая группа МБДОУ № 12 на основании приказа № 03-02-79 от 05.08.2024 г. «О создании рабочей группы»: Заведующий – Петрович Татьяна Анатольевна Старший воспитатель – Куликова Татьяна Павловна
Цель программы	Создание условий в МБДОУ 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 МБДОУ №12 на 2024-2025 учебный год»
Задачи программы	- обеспечить стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогов, их профессионального развития; - совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации отдельных педагогов и команды педагогов; - обеспечить динамику роста качества профессиональных компетенций педагогов по направлениям повышения квалификации на 1,5 балла до конца 2025года; - совершенствовать качество индивидуальной методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей
Сроки реализации	2024-2025 учебный год
Ожидаемые результаты	- укомплектованность 90% 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; - пополнение нормативной базы дошкольного учреждения: (положение о научно-методическом сопровождении индивидуальных образовательных маршрутов педагогов(ИОМ)), Положение об аттестации в МБДОУ № 12) - успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов; - сформированность культуры профессионального развития, в которой творчески работает коллектив педагогов единомышленников. - 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 МБДОУ
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 МБДОУ № 12, 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 МБДОУ и, в частности, в управлении качеством профессионального развития педагогических кадров.

Ключевой фигурой в формировании нового содержания образования, реализации цели Образовательной программы МБДОУ, Адаптированной образовательной программы МБДОУ №12 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 здоровье-сохраняющих 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 МБДОУ № 12, 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 МБДОУ 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 МБДОУ №12 на 2024-2025 учебный год».

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;
- совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации отдельных педагогов и команды педагогов;



- обеспечить динамику роста качества образования на 1,5 балла (достигнуть уровня «хорошее качество») до конца 2025 года;
- совершенствовать качество индивидуальной методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей.

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, ФАОП ДО и ФГОС ДО, для реализации ОП 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. Участие с представлением обобщенного опыта на различных федеральных и региональных «Воспитатели России» и т.д.

3. Анализ кадровых ресурсов МБДОУ

МБДОУ № 12 80 % укомплектовано педагогическими кадрами. Образовательный процесс в МБДОУ осуществляют: заместитель заведующего по УВР, старший воспитатель, шесть учителей-логопедов, педагог-психолог, два музыкальных руководителя, инструктор по физической культуре, 23 воспитателя.

В МБДОУ преобладают педагоги с большим стажем педагогической работы.

Общий состав коллектива МБДОУ: 56 человек.

Педагогический коллектив состоит из 34 педагога.

Анализ данных показывает:

Распределение педагогического персонала по возрасту

Всего педагогов	Моложе 25 лет	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60 - 64	65 лет и более
34	5	2	4	3	6	5	3	3	3
%	14,7	5,9	11,8	8,8	17,7	14,7	8,8	8,8	8,8

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
2024 год (сентябрь)						
Количество педагогов	4	0	0	7	3	20
%	11,8	0	0	20,6	8,8	58,8

По уровню образования

Образование	Высшее	Среднее специальное
Количество педагогов	23	11
%	67,6	32,4

По уровню квалификации

Квалификационные категории	Высшая	Первая	Без категории
Количество педагогов	16	10	7
%	47	29,4	23,6

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».

4. Система мероприятий (Дорожная карта) по реализации Программы

Задачи	Мероприятие	Сроки	Ответственные
1. Обеспечить стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации отдельных педагогов и команды педагогов, их профессионального развития	Заполнение перспективного плана повышения квалификации педагогов. Повышение квалификации на КИПК педагогов не менее 1 раза в 3 года (ежегодно до 100% педагогов от плана) Приложение 7	Сентябрь/1 раз в три года	Старший воспитатель
	Заполнение плана повышения квалификации педагогов на текущий учебный год	Сентябрь 2024	Старший воспитатель
	Представление на награждение лучших работников муниципальными наградами. Награждение благодарственными письмами и грамотами на уровне МБДОУ, профессиональное признание коллег через голосование «Лучшие педагоги года»	В течение года	Заведующий МБДОУ
2. Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров	Организация разных форм обучения и переобучения педагогов (в том числе дистанционного командами на базе ДОУ)	В течение года	Старший воспитатель
	Организация обучения школы наставничества для методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов	В течение года	Старший воспитатель
	Развитие конкурсного движения: - конкурсы внутри ДОУ; - дистанционные конкурсы; - профессиональные конкурсы: «Воспитатель года»; «Молодой воспитатель года» и др.	В течение года	Старший воспитатель
	Оказание поддержки и создание мотивации при аттестации педагогов на первую и высшую квалификационную категорию	В течение года	Старший воспитатель

	Организация социального партнерства с Красноярским педагогическим колледжем № 2, с целью прохождения производственной практики студентов, организации КПК, трудоустройство студентов 3 курса	Сентябрь 2024	Заведующий МБДОУ
3.Обновить структуру и содержание методической службы	Совершенствование системы внутреннего контроля. Введение оценочных листов эффективности проведенного методического мероприятия [Приложение 6]	2024-2025 уч. год	Старший воспитатель
	Создать условия для использования педагогами ИКТ в образовательном процессе	2024-2025 уч. год	Заведующий МБДОУ

5. Мониторинг реализации программы «Комплексная программа профессионального развития педагогов на 2024-2025 учебный год»

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 МБДОУ.

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 10% 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 50%
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 МБДОУ педагогическими кадрами на 90% Удержание молодых специалистов в МБДОУ до 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 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 МБДОУ.

Приложение 1

Модель профессионального продвижения

Модель профессионального продвижения – это многоуровневая модель обучения педагогов с разной степенью профессионализма, **которая позволяет нам:**

- решать проблемы базовой подготовки молодых и начинающих педагогов;
- повышать профессиональный уровень опытных педагогов, включая их в наставническую деятельность;
- восполнять профессиональные дефициты в знаниях и практических навыках у педагогов разного уровня.

В МБДОУ педагогам представляется возможность профессионального горизонтального роста. На основе проведённого мониторинга (самообследование и экспертная оценочная диагностика профессионального развития) определяется индивидуальная траектория профессионального продвижения для каждого педагога.

Первая группа. Педагоги на этапе становления педагогического мастерства. Группу составляют молодые педагоги, не имеющие опыта в педагогической деятельности. Для них организовано обучение для формирования базовых компетенций.

Вторая группа. Педагоги, совершенствующие педагогическое мастерство. Группу составляют педагоги со стажем от 3 лет. Эта группа осваивает проектную деятельность, которая является одним из методов развивающего обучения. И далее, под руководством методической службы, овладевают способами работы с коллективом детей и взрослых, основанными на использовании личностно-ориентированного и системного-деятельностного подходов.

Третья группа. Педагоги обладают высокими способностями, главные проводники новых технологий. Эти педагоги имеют высшую квалификационную категорию и являются «мастерами».

Модель профессионального продвижения лежит в основе, разработанной в детском саду Программы развития, годового плана, индивидуальных планов профессионального развития (ИОМов).

Индивидуальный образовательный маршрут

ФИО (полностью)				
Муниципалитет				
Организация				
Должность				
Профессиональные дефициты / Задачи на предстоящий период	Образовательные задачи	Формы работы / взаимодействия по реализации образовательных задач	Сроки реализации (указать даты: месяц(ы), год)	Форма предъявления результата
1	2	3	4	5
«Формулировка дефицита» или «Постановка задачи на предстоящий период» см. Конструктор формулирования дефицитов, образовательных задач и форм предъявления результатов (для столбцов 1,2,5)	<i>Формулировка задачи обучения</i> 1...	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>	
	п...	1.	<i>месяц, год или месяц -месяц год</i>	1.
		...	<i>месяц, год или месяц -месяц год</i>	...
	<i>Формулировка задачи на изменение деятельности</i> 1....	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>	...
	п....	1.	<i>месяц, год или месяц -месяц год</i>	1
				...



Индивидуальный план профессионального развития (шаблон)

Личный творческий план по теме: «...»

20__ – 20__ уч. г.	Методический продукт	Срок выполнения	Отметка выполнения
Подтема:			
Задачи:			
Средства реализации задач:			
Теоретическая часть:			
Изучение методической литературы:			
Практическая часть			
Работа с родителями:			
Методическая работа			
Разработка конспектов...			
Написание программы...			
Пополнение РППС...			
Распространение значимого опыта			
Трансляция опыта совете\ДОУ профессионального мастерства\МО:			
Редакционно-издательская деятельность:			
Статья в журнале			
Статья на сайт			



Обучение на курсах в системе повышения квалификации вне МБДОУ

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 педсовете, методическом семинаре и др.	Что изменилось в педагогической деятельности 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 МБДОУ

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	20_ - 20_ уч. год	Самоанализ

(премия Главы, Почётные грамоты, знаки и т.п.) Участие педагогов в 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.	

Оценка эффективности, проведенного методического мероприятия _____
 Тема _____
 Педагог _____ Дата _____
 Уровень эффективности _____ Ст. воспитатель _____

№ п/п	ФИО педагога/ Баллы	Считаете ли вы мероприятие продуктивным?			Получили ли вы ответы на волнующие вас вопросы?			Оцените уровень подготовленности педагога к мероприятию		
		1	2	3	1	2	3	1	2	3
1.										
2.										
3.										
4.										
5.										
...										
	Количество баллов									

Идентификатор документа fea6e95c-b17b-4451-b9b2-b1ae2f8585b1

Документ подписан и передан через оператора ЭДО АО «ПФ «СКБ Контур»

Организация, сотрудник

Доверенность: рег. номер, период действия и статус

Сертификат: серийный номер, период действия

Дата и время подписания

Подписи
отправителя:



МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ " ДЕТСКИЙ САД №
12 КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА"
Петрович Татьяна Анатольевна, Заведующий



Не требуется для подписания

00D6DB8F889D91BC6185D97D0666BDCC7C
с 25.12.2023 12:38 по 19.03.2025 12:38 GMT+03:00

11.03.2025 07:52 GMT+03:00
Подпись соответствует файлу
документа