

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕТСКИЙ САД № 194 КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА» (МБДОУ № 194)**
ул. 60 лет Октября, 85 «Б», г. Красноярск, 660079, тел/факс (8-391) 233-17-47,
E-mail: dou194@mailkrsk.ru
ОГРН 1022402308334, ИНН/КПП 2464033592/246401001

Комплексная программа
профессионального развития педагогов муниципального
бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 194
комбинированного вида»
на 2024-2026 годы

г. Красноярск

2024 г.

Содержание

Раздел I			Стр.
1.1	Паспорт программы	3	
1.2	Пояснительная записка	4	
1.3	Актуальность	4	
1.4	Анализ кадровых ресурсов	4	
Раздел II			
2.1	Целевые ориентиры программы	6	
2.2	Задачи программы	6	
2.3	Принципы программы	6	
2.4	Сроки реализации	6	
2.5	Ожидаемые результаты	6	
Раздел III			
3.1	Система мероприятий	7	
Раздел IV			
4.1	Мониторинг реализации программы	9	

1.1 Паспорт комплексной программы профессионального развития педагогов

Наименование программы	Комплексная программа профессионального развития педагогов муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 194 комбинированного вида» на 2024-2026 годы
Разработчик программы	Заместитель заведующего по УВР М.С.Николина Старший воспитатель И.А.Сидорова
Цель программы	Создание условий для повышения уровня профессиональной компетентности педагогов
Задачи программы	Обеспечить стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогов, их профессионального развития Повысить уровень квалификации педагогов на основе оценки уровня квалификации Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров Повысить качество методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей
Сроки реализации	2024-2026 уч. г.
Ожидаемые результаты	1. Увеличение доли педагогических работников, реализующих дорожную карту развития МСО по следующим направлениям: <ul style="list-style-type: none"> • индивидуализация образовательного процесса в ДОУ • 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») 2. Повышение уровня квалификации педагогов по данным направлениям 3. Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов 4. Качественная реализация ООП ДО, АООП ДО (по результатам ВСОКО)
Система организации контроля	Текущий контроль осуществляет заместитель заведующего по УВР, старший воспитатель

1.2 Пояснительная записка

Комплексная программа профессионального развития педагогов муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 194 комбинированного вида» (далее - Программа) является документом, который направлен на создание условий для личностного развития педагогов, повышения квалификационного уровня, уровня профессиональной компетенции и творческой инициативы.

Программа разработана в соответствии со следующими нормативными правовыми документами:

- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17.10.2013 №1155 "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования" (Зарегистрировано в Минюсте России 14.11.2013 N 30384).
- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 13.08.2013г. №1014 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования".
- Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 544н от 18.10.2013 г.) Профессиональный стандарт.
- Приказ ГУО администрации г.Красноярска № 419/п от 22.10.2024 года «Об утверждении плана реализации приоритетных направлений развития муниципальной системы дошкольного образования города Красноярска на 2024-2025 учебный год».

1.3 Актуальность

В условиях развития системы образования произошли значительные изменения, появилась необходимость непрерывного обучения педагогов с целью освоения новых технологий для повышения качества образования. Современной дошкольной образовательной организации нужен педагог:

- владеющий новыми технологиями организации педагогического процесса,
- умеющий осуществлять психолого-педагогическую поддержку,
- способный реализовать принципы построения образовательного процесса,
- ориентированный на личность ребенка
- мотивированный на профессиональное совершенствование.

По результатам наблюдения и анализа выявлено неумение педагогов применять в работе новые технологии для индивидуализации образовательного процесса, сохранения и укрепления здоровья детей, актуализации воспитательного потенциала, развития начал технического образования детей.

Поэтому перед администрацией ДОУ стоит задача создания условий для профессионального роста всех участников образовательного процесса, как начинающих педагогов, так и стажистов.

1.4 Анализ кадровых ресурсов ДОУ

Образование педагогов

высшее	среднее профессиональное (педагогическое)
33 человека/ 89%	4 человека/11%

Квалификация педагогов

высшая	первая	без категории
21 человек /57%	11 человек/30%	5 человек/13%

Стаж педагогической работы

До 5 лет	5-10 лет	10-15 лет	15-20 лет	более 20 лет
2 человека/5 %	3 человека/8 %	3 человека/8%	8 человек/22%	21 человек/57%

В 2023 году прошли переподготовку:

КГПУ им. В.П.Астафьева «Логопедия. Образование лиц с нарушением речи по направлению специальное (дефектологическое) образование, 1014 ч. – 1 педагог.

В 2023 году педагоги прошли курсы повышения квалификации:

ООО «Высшая школа делового администрирования», Инклюзивное образование детей с ОВЗ в дошкольной образовательной организации согласно ФГОС И ФАОП, 108 ч. – 1 педагог;

ООО «Высшая школа делового администрирования», Патриотическое воспитание детей дошкольного возраста в условиях реализации ФГОС ДО, 72 ч.– 1 педагог;

ООО «Высшая школа делового администрирования», Организация образовательного процесса для обучающихся с ОВЗ в условиях реализации ФГОС: инклюзивное образование, индивидуальный план, адаптированная образовательная программа, 72ч. – 1 педагог;

КГАУ ДПО ККИПК и ППРО, «Работа с семьей», 72ч. – 1 педагог;

ООО «Межреспубликанский институт повышения квалификации и переподготовке кадров при президиуме ФРО» Успех каждого ребёнка как

Педагогический подход в дошкольном образовании: обзор мероприятий Минпросвещения РФ, 144 ч. – 2 педагога;

КГАУ ДПО ККИПК и ППРО, Организация образовательной деятельности в контексте ФГОС ДО (Игра – как форма жизнедеятельности), 80 ч. – 1 педагог;

КГАУ ДПО ККИПК и ППРО, Организация педагогического наблюдения в практике работы с детьми раннего и дошкольного возраста, 72 ч. – 1 педагог;

КГАУ ДПО ККИПК и ППРО, Психолого-педагогическое сопровождение дошкольников с ограниченными возможностями здоровья в инклюзивном образовательном процессе, 72 ч. – 1 педагог;

КГАУ ДПО ККИПК и ППРО, Специфика образовательной деятельности с детьми с выраженными интеллектуальными нарушениями и тяжёлыми множественными нарушениями развития, 72 ч. – 1 педагог;

КГАУ ДПО ККИПК и ППРО, Работа воспитателя с дошкольниками с тяжёлыми нарушениями речи, 72 ч. – 1 педагог;

КГАУ ДПО ККИПК и ППРО, Управление методической деятельностью в современной образовательной организации, 72 ч. – заместитель заведующего по УВР;

КГАУ ДПО ККИПК и ППРО, Развитие профессиональной компетенции педагога по работе с семьёй, 72 ч. – 1 педагог.

В дошкольном образовательном учреждении работает сплоченный коллектив, который отличается профессионализмом, стабильностью. Детский сад на протяжении пяти лет укомплектован кадрами – на 100%, из них 100% имеют педагогическое образование. На протяжении всего времени состав педагогического коллектива остается стабильным, текучесть кадров отсутствует.

2.1 Целевые ориентиры

Цель программы

Создание условий для повышения уровня профессиональной компетентности педагогов.

2.2 Задачи программы

1. Обеспечить стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогов, их профессионального развития.
2. Совершенствовать систему повышения квалификации педагогических кадров.
3. Повысить качество методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей.

2.3 Принципы программы

1. Принцип непрерывности профессионального развития педагогических работников (задан ФГОС).
2. Принцип партнерства (предполагает определение круга актуальных и потенциальных партнеров в образовательном пространстве детского сада, города, консолидацию их усилий, обеспечение устойчивости развития за счет системного эффекта взаимодействия);
3. Принцип саморазвития (определяет приоритетность актуализации внутренних источников развития, интенсификацию развития, способность адаптироваться в изменившейся ситуации).

2.4 Сроки реализации Программы

Программа рассчитана на 2 учебных года - в период с 2024 по 2026 годы. Учитывается возможность продления сроков ее реализации при отсутствии планируемого результата.

2.5 Ожидаемые результаты реализации Программы

1. Увеличение доли педагогических работников, реализующих дорожную карту развития МСО по следующим направлениям:

- индивидуализация образовательного процесса в ДОУ
- 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»)

2. Повышение уровня квалификации педагогов по данным направлениям

3. Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов

4. Качественная реализация ООП ДО, АООП ДО (по результатам ВСОКО)

Раздел III

3.1. Система мероприятий по реализации программы

Мероприятие	Сроки	Ответственные
Обеспечить стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогов, их профессионального развития		
Создание перспективного плана повышения квалификации педагогов на основе их профессиональных потребностей Повышение квалификации на менее 1 раза в 3 года Формирование корпоративного заказа на КПК	Ежегодно сентябрь	Заместитель заведующего по УВР
Представление и награждение лучших работников ДОУ государственными, муниципальными и отраслевыми наградами и знаками отличия	Ежегодно	Заведующий ДОУ Заместитель заведующего по УВР
Разработка, внесение изменений в Положение о материальном стимулировании педагогических работников Усиление дифференциации оплаты труда.	По мере необходимости	комиссия по распределению стимулирующих выплат
Оказание поддержки и создание мотивации при аттестации педагогов	регулярно	Заместитель заведующего по УВР Старший воспитатель
Анализ кадровой ситуации в системе ДОУ с целью прогнозирования потребности в педагогических кадрах на последующие учебные годы, переподготовки педагогов в соответствии с профстандартом, ротации кадров.	ежегодно	Заведующий ДОУ Заместитель заведующего по УВР
Создание необходимых условий для включения педагогов ДОУ в образовательное пространство: РМО, образовательные интернет- сайты; персональные сайты педагогов и т.п.	В течении всего периода	Заместитель заведующего по УВР Старший воспитатель
Изучение качества предоставляемых услуг (мониторинг уровня удовлетворенности потребителей деятельностью ДОУ)	Май	Заместитель заведующего по УВР Старший воспитатель
Составление, корректировка и анализ индивидуального плана профессионального развития педагога и представление на итоговом педсовете	В течении всего периода	Старший воспитатель

Совершенствовать систему повышения квалификации педагогических кадров		
Организация разных форм обучения и переподготовка педагогов (в том числе дистанционного), Формирование корпоративного заказа на курсы ПК	В течении всего периода	Заместитель заведующего по УВР
Наставничество для методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов.	2024-2026	Заместитель заведующего по УВР Старший воспитатель
Развитие конкурсного движения: -конкурсы в ДОУ -дистанционные конкурсы -профессиональные конкурсы	2024-2026	Заместитель заведующего по УВР Старший воспитатель
Повысить качество методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей		
Совершенствование системы внутреннего контроля. Организация проведения ВСОКО, оценки уровня квалификации.	Весь период	Заместитель заведующего по УВР Старший воспитатель
Организация методического сопровождения педагогов	Весь период	Заместитель заведующего по УВР Старший воспитатель

РАЗДЕЛ IV

4.1 Мониторинг реализации программы профессионального развития педагогов

Мониторинг уровня квалификации педагогических работников осуществляется на основе оценки уровня квалификации. Мониторинг осуществляется через изучение опыта работы педагога, заинтересованности в инновациях, овладения педагогическими технологиями, готовности к саморазвитию, результатов участия в методической работе ДОУ.

Способы оценки изменений:

- наблюдение;
- собеседование;
- контрольно-оценочная деятельность
- оценка динамики индивидуального развития ребенка.
- ВСОКО

Предполагаемые результаты реализации программы	Индикаторы измерения
Пополнение нормативной базы ДОУ, регламентирующей сопровождение педагогов	Наличие программ, положений, ИППР, положения о конкурсах и мастерских
Создание условий для профессионального роста каждого педагога	Рост числа педагогов с первой и высшей квалификационными категориями Рост числа педагогов, участников профессиональных конкурсов Рост числа педагогов, демонстрирующих свой педагогический опыт на семинарах, мастер-классах, через публикации и т.д.
Сформированный творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников	Рост числа педагогов, работающих в творческих, проектных группах разного уровня
Реализация приоритетных направлений развития МСО педагогами ДОУ	<p>- Увеличение доли педагогических работников, реализующих дорожную карту развития МСО по следующим направлениям:</p> <ul style="list-style-type: none"> • индивидуализация образовательного процесса в ДОУ • 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») <p>- Количество педагогов, имеющих разработанные методические пособия и авторские программы</p>

Закрепление кадров в ДОУ и создание условий для привлечения молодых педагогов	- Обеспеченность ДОУ педагогическими кадрами на 100%
Качественная реализация ООП ДО, АООП ДО	Результаты ВСОКО

