

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 182 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательно-речевому направлению развития детей»

660025, ул. имени академика Вавилова, 70А, (391)268-70-26,
ИНН 2461022634, КПП 246101001, ОГРН 1022401947534,
e –mail: dou182@mailkrsk.ru

Принято
На Педагогическом совете
МБДОУ № 182
Протокол № 4 от 23.05.2024г.

Утверждаю;
заведующий МБДОУ № 182
И.М.Чупрова
Приказ № 36 от 23.05.2024

**КОМПЛЕКСНАЯ ПРОГРАММА
профессионального развития педагогов МБДОУ № 182**

Красноярск, 2024г.

Содержание

Раздел I		
1.1.	Паспорт программы	3
1.2.	Пояснительная записка	4
1.2.1.	Актуальность	5
1.2.2.	Анализ кадровых ресурсов	6
1.3.	Риски	7
1.4.	Оценка уровня квалификации	7
Раздел II		
2.1.	Целевые ориентиры	10
2.2.	Принципы и механизмы программы	10
2.3.	Планирование и организация	11
2.4.	Ожидаемые результаты	13
Раздел III		
3.1.	Система мероприятий	14
Раздел IV		
4.1.	Мониторинг реализации программы	17
4.2.	Заключение	18

Раздел I

1.1. Паспорт программы профессионального развития педагогов МБДОУ № 182

Наименование программы	Программа профессионального развития педагогов МБДОУ № 182 на 2024-2027 годы
Разработчик программы	Рабочая группа МБДОУ № 182 Заместители заведующего: Попова Татьяна Валентиновна, Кузнецова Марина Алексеевна, Рудницкая Дарья Сергеевна, Бордюгова Елена Владимировна Старшие воспитатели: Высоцкая Ольга Александровна, Сенякина Оксана Александровна Астапова Татьяна Сергеевна Методист: Губина Мария Александровна
Цель программы	Стратегическая цель: Создание системы непрерывного профессионального развития педагогов ДОУ, которая способствует их личностному и профессиональному росту, повышению мотивации, формированию профессиональной идентичности и профессиональному самоопределению. Конкретная цель: Создание условий для повышения уровня профессиональной компетентности в соответствии с требованиями профстандартов, посредством координации деятельности и методического обеспечения педагогов по реализации образовательных программ дошкольного образования.
Задачи программы	1. Развивать креативность и инновационность у педагогов ДОУ 2. Обновить педагогические знания и компетенции. 3. Развивать личностные и профессиональные качества. 4. Развитие способностей к анализу и планированию собственной деятельности. 5. Повышать качество методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей. 6. Повышать уровень владения ИКТ – компетенциями. 7. Внедрять инновационные технологии. 8. Стимулировать педагогов для участия в конкурсах, проектах разного уровня.
Сроки реализации	2024-2027 годы

Ожидаемые результаты	Стабильная укомплектованность педагогическими кадрами МБДОУ № 182. Готовность педагогических работников к использованию ИКТ в педагогическом процессе. Мотивация к качественному педагогическому труду. Владение инновационными технологиями. Участие в конкурсах, проектах разного уровня. Повышение уровня квалификации педагогов. Активное участие в методических мероприятиях. Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов. Сформирован творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников.
Механизм реализации программы	Основными участниками реализации Программы являются администрация и педагогический коллектив МБДОУ.
Система организации контроля	Текущий контроль осуществляют заместители заведующего, старшие воспитатели

1.2. Пояснительная записка

Программа профессионального развития педагогов МБДОУ № 182 (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:

- 1.Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ.
- 2.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).
- 3.Комментарии к ФГОС дошкольного образования Министерство образования и науки Российской Федерации Департамент общего образования от 28.02.2014 г.№ 08-249.
- 4.Приказ Министерства просвещения РФ «Об утверждении Федеральной образовательной программы дошкольного образования» от 25.11.2022г. №1028 (рег.номер 71847 от 28.12.2022г).
- 5.Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 31.07.2020 N 373 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования"
- 6.СанПиН 1.2.368521 "Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания", утверждённые постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 28.01.2021 № 2
- 7.Санитарно-эпидемиологические требования - Санитарные правила СП 2.4.3648-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и

оздоровления детей и молодежи", утвержденные постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 28.09.2020 № 28

8.Постановление Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 N 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций"

9.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".

10.Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 544н от 18.10.2013 г.) Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)».

11. Устав МБДОУ.

1.2.1. Актуальность

В условиях модернизации и развития системы образования произошли значительные изменения, как в организации, так и содержании педагогической деятельности коллектива ДОУ. Появилась реальная возможность для стандартизации образования как деятельности и повышения качества образования.

В период перехода к продуктивному личностно-ориентированному образованию, одной из главных задач является профессиональное развитие педагогического коллектива. Дошкольному учреждению необходим 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.

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.

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 ДО и Программы развития является педагог, владеющий инновационными технологиями способный к саморазвитию.

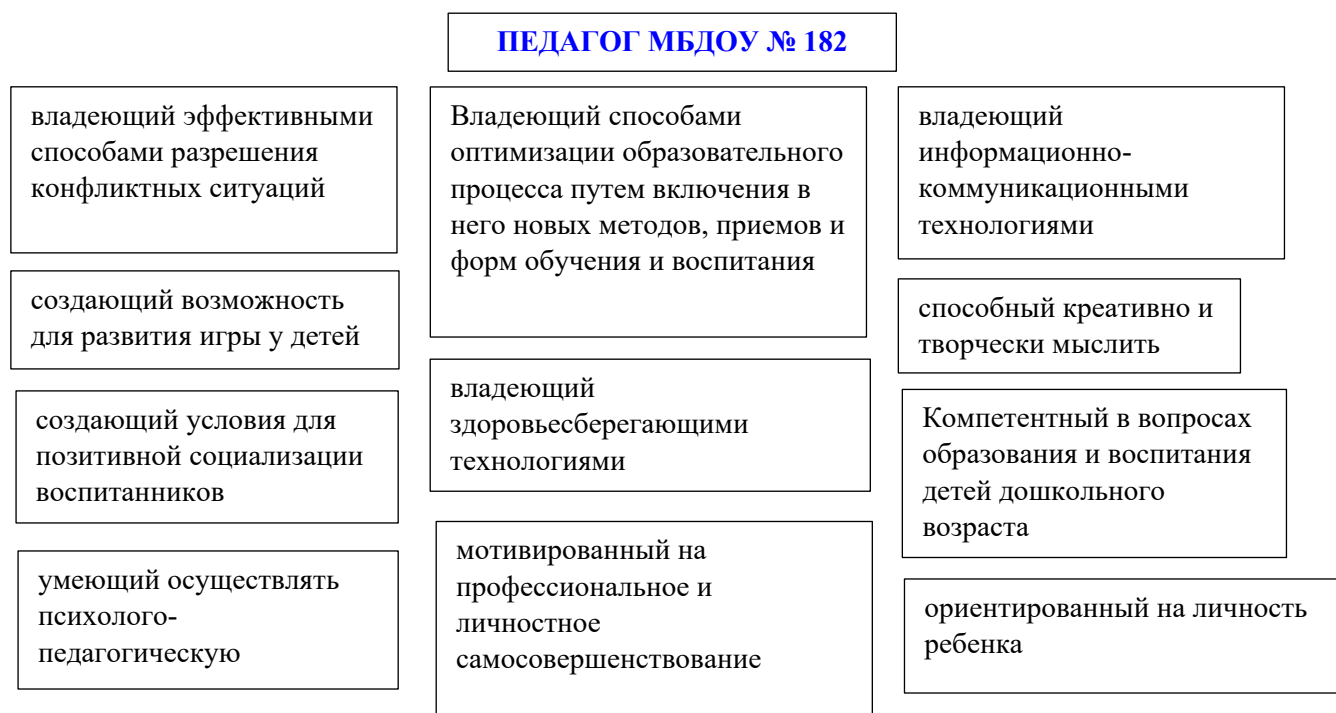
Результаты проведенного в МБДОУ, мониторинга ВСОКО и пройдя процедуру МКДО, показали, что: уровень качества дошкольного образования является недостаточным по таким направлениям как:

- качество локальных актов ДОУ;
- содержание образовательной деятельности, образовательных условий;

- образование детей с ОВЗ;
- управление и развитие.

Учитывая, что был выявлен, по некоторым направлениям, уровень качества, только стремящийся к базовому, и проанализировав ситуацию, был сделан вывод о недостатках в управлении профессиональным развитием педагогов, что в свою очередь, не позволяет качественно реализовать ОП ДО и АОП ДО. Поэтому основной управленческой целью стало: разработка требований к уровню квалификации педагогов, которые будут способствовать качественной реализации образовательных программ.

Проводя анализ основных задач и направлений деятельности детского сада, составлен портрет педагога детского сада.



1.2.2. Анализ кадровых ресурсов ДОУ

Дошкольное учреждение 80 % укомплектовано педагогическими кадрами. Образовательный процесс в ДОУ осуществляют 64 педагога, В штатном расписании МБДОУ для реализации основной образовательной программы дошкольного образования включены следующие категории педагогов:

- Старший воспитатель – 5,00 ставки
- Воспитатель – 74,29 ставки
- Музыкальный руководитель – 9 ставок
- Инструктор по физической культуре – 4 ставки
- Педагог-психолог – 3,50 ставки
- Учитель-логопед – 3,00 ставки
- Учитель-дефектолог – 0,50 ставки.

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

Распределение педагогического персонала

Таблица № 1 По стажу педагогической работы

Стаж педагогической работы	До 5 лет	От 5 до 10 лет	От 10 до 20 лет	Свыше 20 лет
%	14	10	24	16

Таблица № 2 По уровню образования

Образование	Высшее	Среднее специальное
Количество педагогов	30	34
%	47%	53%

Таблица № 3 По уровню квалификации

Квалификационные категории	Высшая	Первая	Соответствие	Без категории
%	22%	61%		17%

Педагоги детского сада постоянно повышают свою квалификацию через:

- учебу в высших учебных заведениях;
- прохождение курсов повышения квалификации;
- самообразование (разработка ИОМ);
- участие в работе ГБП;
- конкурсное движение.

Анализ кадрового потенциала МБДОУ выявил как позитивные, так и негативные тенденции:

- преобладание в коллективе устаревших подходов к образовательному процессу;
- «стойкое сопротивление» некоторых педагогов к введению образовательных инноваций;
- недостаточная активность большинства педагогов в профессиональном развитии;
- низкий процент молодых творческих педагогов.

1.3. Риски

Управление рисками – непрерывный процесс.

Таблица № 4 Риски

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 оценки деятельности
Дефицит педагогов с высшей категорией, с базовым педагогическим образованием	Преодолимый	1.Прохождение курсов повышения квалификации 2.Разработка и реализация обучения в ДОУ
Недостаточная внутренняя психологическая мотивация части педагогов в	Преодолимый	1.Изучение мотивации педагогических кадров тестирование с целью

профессиональном развитии.		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
----------------------------	--	---

1.4. Оценка уровня квалификации педагогов МБДОУ № 182

В МБДОУ функционирует всего групп: 32 (4 группы раннего возраста с 1,5 до 3 лет, 27 групп дошкольного возраста (из них две группы компенсирующей направленности для детей с тяжёлыми нарушениями речи) и 1 группа кратковременного пребывания, которые посещают 789 детей.

На фоне обновления содержания дошкольного образования, принципов построения образовательного процесса, углубляется противоречие между требуемым и реальным уровнем профессиональной компетентности воспитателей. На практике это выражается в преобладании в работе воспитателя учебной модели построения образовательного процесса, в затруднениях связанных с подбором форм и методов воспитания, обучения, развития дошкольников с разными образовательными потребностями в соответствии с принятыми целями образовательной программы.

Важным шагом на пути к устранению данной проблемы стало определение требований к квалификации воспитателя.

Была поставлена управленческая задача: разработка требований к уровню квалификации воспитателей в соответствии с профстандартом, которые будут способствовать качественной реализации образовательной программы дошкольного образования МБДОУ.

Это позволило с одной стороны выявить фактическое владение педагогическим коллективом в целом и каждым педагогом в отдельности трудовыми действиями и умениями, образовательные дефициты педагогов для последующего составления индивидуальных маршрутов профессионального развития, а с другой стороны устанавливать дифференцированные стимулирующие выплаты педагогам.

Оценка квалификации педагогов проводится в ДОУ с определенной периодичностью в рамках следующих процедур:

- в рамках контрольно-оценочной деятельности: тематический контроль (2 раза в год), фронтальный контроль (1 раз в год);
- оперативный контроль (ежемесячно)
- «Ярмарка педагогических идей» (просмотр НОД 2 раза в год);
- ВСОКО 1 раз в год;
- Аттестация педагогов

Разработанный формат листов оценки уровня квалификации педагога позволяет определить уровень квалификации педагога по требованиям профстандарта, а также помогает выстроить индивидуальную траекторию профессионального роста.

Результаты оценки уровня квалификации педагога фиксируются в листах оценки: 1 уровень – 80% соответствие требованиям Профстандарта, 2 уровень - 90% соответствие требованиям Профстандарта, 3 уровень- 100% соответствие требованиям Профстандарта

Таблица № 5. «Лист оценки»

Трудовая функция	Трудовые действия	Уровень	Количество педагогов %	Управленческие решения
1.Осуществление образовательной деятельности в группе воспитанников по образовательным программам дошкольного образования. 2.Формирование образовательной среды для группы воспитанников. 3.Взаимодействие с педагогами и родителями (законными представителями) воспитанников по вопросам их развития	1.Участие в проектировании образовательных программ дошкольного образования образовательной организации в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования 2. Педагогическое обеспечение социально-коммуникативного, речевого, познавательного, художественно-эстетического, физического развития воспитанников. 3. Реализация образовательной деятельности с детьми с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ), в том числе с детьми- инвалидами в рамках адаптированных образовательных программ дошкольного образования	I уровень		Разработка индивидуальных образовательных маршрутов профессионального развития педагогов, на основании которых: - определяются внешние ресурсы: формируется корпоративный заказ на курсы повышения квалификации для педагогов - определяются внутренние ресурсы: консультации, семинары-практикумы, мастер-классы, круглый стол, педсовет, открытые просмотры НОД с анализом, конкурсы, тематический контроль по направлениям. Для молодых и вновь прибывших воспитателей в ДОУ действует школа «Молодого педагога», с ними работают наставники.
		II уровень		Разработка индивидуальных образовательных маршрутов профессионального развития педагогов, в которых отражено: - возможности развивающей предметно-

	4. Ведение педагогической документации, в том числе в электронном Виде. 5. Охрана жизни и здоровья детей, обеспечение их безопасности в ходе образовательной деятельности, оказание им первой помощи. 6. Организация деятельности воспитанников в развивающей предметно-пространственной среде на основе развития их субъектности. 7. Создание развивающей образовательной среды для образовательной деятельности с детьми с ОВЗ, в том числе с детьми-инвалидами. 8. Организация участия родителей (законных представителей) в проектировании образовательных программ дошкольного образования			пространственной среды среды - сформирован корпоративный заказ на курсы повышения квалификации для педагогов; - определены внутренние ресурсы: консультации, семинары-практикумы, мастер-класс, открытые просмотры НОД с анализом. Конкурсы; - представление опыта работы на уровне ДОУ, района
		III уровень		В рамках индивидуальных образовательных маршрутов профессионального развития педагоги представляют свой опыт на уровне ДОУ, муниципальном, городском и всероссийском уровнях. - осуществляют наставничество над молодыми педагогами. - являются членами экспертных групп;

По результатам анализа оценки уровня квалификации педагогов выявлено, что педагоги испытывают трудности в конструировании занятий, в проектировании РППС, в организации разных видов деятельности, в работе с родителями. Эти дефициты влияют на качество реализации ОП ДО.

Раздел II

2.1. Целевые ориентиры

Цель программы:

Повышение профессиональной компетентности педагогов ДООУ для обеспечения качественного образовательного процесса, способствующего всестороннему развитию личности каждого ребенка в соответствии с ФГОС и ФОП ДО.

Задачи программы:

Задачи, направленные на профессиональное развитие педагогов МБДОУ можно сгруппировать по нескольким направлениям.

1. Обновление педагогических знаний и компетенций:

Освоение современных педагогических технологий: изучение и внедрение в практику таких технологий, как проектная деятельность, технология развивающего обучения, игровые технологии, личностно-ориентированный подход, компетентностный подход, технологии критического мышления и др.

Повышение уровня владения цифровыми технологиями в образовательном процессе: использование интерактивных досок, цифровых образовательных ресурсов, создание презентаций, видеороликов, разработка электронных пособий.

Изучение возрастных и психофизиологических особенностей детей дошкольного возраста: глубокое понимание развития детей на разных этапах дошкольного детства, учет индивидуальных особенностей.

Освоение методов диагностики развития детей: использование различных методик для оценки уровня развития детей (психолого-педагогическая диагностика, мониторинг).

Повышение уровня знаний в области охраны здоровья детей: знания о здоровом образе жизни, профилактика заболеваний, оказание первой медицинской помощи.

Изучение нормативно-правовой базы дошкольного образования: знание и понимание современных требований к организации образовательного процесса в ДООУ.

Освоение методик работы с детьми с ОВЗ: развитие инклюзивных практик, индивидуальный подход к детям с ограниченными возможностями здоровья.

Развитие коммуникативных навыков: эффективное общение с детьми, родителями, коллегами.

2. Развитие личностных качеств педагога:

Развитие креативности: поиск новых подходов к организации образовательного процесса, разработка авторских методик.

Повышение уровня саморефлексии: анализ собственной деятельности, выявление сильных и слабых сторон, постановка целей для саморазвития.

Развитие стрессоустойчивости и эмоционального интеллекта: умение справляться с профессиональными трудностями, эффективное управление эмоциями.

Повышение уровня профессиональной этики: соблюдение этических норм в общении с детьми, родителями, коллегами.

3. Улучшение взаимодействия с родителями и сообществом:

Освоение методов эффективного взаимодействия с родителями.

Создание системы родительского участия в образовательном процессе: привлечение родителей к участию в жизни ДООУ, совместные проекты и мероприятия.

2.2. Принципы программы.

I. Принципы, ориентированные на личность педагога:

* Принцип личностно-ориентированного подхода: программа учитывает индивидуальные особенности, потребности и запросы каждого педагога, предоставляя возможности для саморазвития и самореализации. Обучение построено не только на передаче знаний, но и на развитии рефлексии и самооценки.

- * Принцип активности и самостоятельности: Педагоги должны быть активными участниками процесса обучения, а не пассивными слушателями. Программа стимулирует самостоятельную работу, исследовательскую деятельность и творческий подход.
- * Принцип непрерывности: Программа является частью непрерывного процесса профессионального развития, обеспечивая возможность дальнейшего обучения и совершенствования.
- * Принцип поддержки и сотрудничества: создаются условия для сотрудничества между педагогами, обеспечивая взаимопомощь и поддержку в процессе обучения и внедрения новых знаний и навыков. Наставничество является важной составляющей.

II. Принципы, ориентированные на содержание и методы обучения:

- * Принцип научности и системности: Программа основывается на современных научных достижениях в области педагогики и психологии, представляя информацию системно и логично.
- * Принцип практической направленности: Программа ориентирована на практическое применение полученных знаний и навыков в повседневной работе педагога. Обучение включает практические занятия, мастер-классы, имитационные игры и др.
- * Принцип вариативности и модульности: Программа вариативная, позволяющая педагогам выбирать модули и темы, соответствующие их индивидуальным потребностям и интересам.
- * Принцип инновационности: программа способствует освоению современных педагогических технологий, инновационных методик и инструментов.
- * Принцип доступности: Материалы и методы обучения понятны и доступны для всех участников программы, независимо от их уровня подготовки.

III. Принципы, ориентированные на результат:

- * Принцип целеполагания: Программа имеет четко сформулированные цели и задачи, соответствующие стратегическим целям ДОУ.
- * Принцип оценки эффективности: Программа включает систему оценки эффективности, позволяющую отслеживать прогресс педагогов и влияние программы на качество образовательного процесса. Обратная связь от педагогов – важный элемент.

Механизмы реализации Программы

Основными участниками реализации Программы являются администрация и педагогический коллектив МБДОУ, способные реализовать поставленные цели и задачи Программы.

Механизмы реализации программы повышения профессиональной компетентности педагогов ДОУ обеспечивают эффективное достижение поставленных целей. Они включают в себя следующие компоненты:

2.3. Планирование и организация.

- * Разработка детального плана.
- * Формирование групп участников.
- * Выбор площадок для проведения мероприятий: Обеспечение комфортных условий для обучения (специально оборудованные аудитории, доступ к интернету, необходимым материалам).
- * Обеспечение ресурсами: методические материалы, техническое обеспечение, финансовые средства.

2. Обучающие мероприятия:

- * Семинары и лекции: Для передачи теоретических знаний и обзора современных педагогических подходов.
- * Мастер-классы: Для демонстрации практических навыков и лучших практик.
- * Тренинги: Для отработки практических умений и развития личностных качеств педагогов.
- * Вебинары и онлайн-курсы: Для дистанционного обучения и повышения доступности программы.
- * Самообразование: Предоставление педагогам возможности самостоятельно изучать выбранные темы с использованием различных ресурсов (литература, интернет-ресурсы).
- * Наставничество: Более опытные педагоги помогают менее опытным, передавая знания и опыт.
- * Проектная деятельность: Работа над проектами в группах, позволяющая применять полученные знания на практике.
- * Стажировки: Посещение других ДООУ, знакомство с передовым опытом.

3. Мониторинг и оценка:

- * Входное тестирование: для определения исходного уровня компетентности педагогов.
- * Текущий контроль: отслеживание прогресса педагогов в процессе обучения (дневники самообразования, промежуточные отчеты, посещение занятий и др.).
- * Выходное тестирование: для оценки результативности программы и уровня усвоения материала.
- * Анкетирование педагогов: для получения обратной связи и выявления проблемных моментов.
- * Анализ практики: наблюдение за работой педагогов после прохождения обучения для оценки внедрения новых знаний и навыков в практику.

4. Поддержка и сопровождение:

- * Методическая помощь: Предоставление педагогам методических материалов, консультаций и поддержки в процессе внедрения новых знаний и навыков.
- * Информационное обеспечение: Доступ к актуальной информации, методическим разработкам и ресурсам.
- * Создание сообщества: Создание платформы для общения и обмена опытом между участниками программы.

5. Внедрение и распространение опыта:

- * Разработка методических рекомендаций: обобщение результатов программы и создание практических рекомендаций для других педагогов.
- * Распространение успешного опыта: публикация статей, выступления на конференциях, обмен опытом с другими ДООУ.

Планируя методическую работу с педагогами МБДОУ учитываются приоритетные направления развития муниципальной системы дошкольного образования г. Красноярск. (Приложение № 1)

Эффективность реализации программы во многом зависит от слаженной работы всех участников: администрации ДООУ, методистов, кураторов программы, и самих педагогов. Важно обеспечить не только передачу знаний, но и создание условий для их применения на практике и постоянного профессионального роста.

Сроки реализации Программы

Программа рассчитана на 3 учебных года - в период с 2024 по 2027 годы в соответствии с актуальной ситуацией учреждения. Учитывается возможность продления сроков ее реализации при отсутствии планируемого результата.

2.4. Ожидаемые результаты реализации Программы

1. Стабильная укомплектованность педагогическими кадрами МБДОУ.
2. Готовность педагогических работников к использованию ИКТ в педагогическом процессе и повышения компетенций.
3. Мотивация к качественному педагогическому труду.
4. Увеличение доли педагогических работников, реализующих
Инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах, творческих группах;
5. Повышение уровня квалификации педагогов (по результатам оценки уровня
квалификации педагогов, контрольно-оценочной деятельности);
6. Удовлетворенность участников качеством организованных методических мероприятий;
7. Пополнение нормативной базы дошкольного учреждения;
8. Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов;
9. Сформирован творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников.
10. Качественная реализация ОП и АОП ДО (по результатам ВСОКО).

Раздел III

3.1. Система мероприятий по реализации программы

Таблица № 6

Задачи	Мероприятия	Сроки	Ответственные
Обеспечить стимулирование целенаправленного повышения квалификации педагогов.	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	Ст. воспитатели
	Представление и награждение лучших работников ДОУ государственными, муниципальными и отраслевыми наградами и знаками отличия	ежегодно	Заведующий, заместитель заведующего
	Разработка, внесение изменений в Положение о стимулировании педагогических работников	По мере необходимости	комиссия по распределению стимулирующих выплат
Реализация приоритетных направлений развития муниципальной системы дошкольного образования г.Красноярска	Составление дорожной карты участия педагогов в мероприятиях различного уровня	На учебный год	Заместитель заведующего по УВП, ст. воспитатель
Развивать профессиональную культуру и	Оказание поддержки и создание мотивации при	Постоянно	Заместитель заведующего, ст. воспитатель

компетенции педагогов	аттестации педагогов		
	Создание необходимых условий для включения педагогов ДОУ в образовательное пространство: ГБП, Школа молодого педагога, образовательные интернет сайты; персональные сайты педагогов и т.п.	Постоянно	Заведующий, заместитель заведующего, ст. воспитатель
	Изучение качества предоставляемых услуг (мониторинг уровня удовлетворенности потребителей деятельностью ДОУ)	Май	Заместитель заведующего, ст.воспитатель
	Составление, корректировка и анализ индивидуального образовательного маршрута профессионального развития педагога	Ежегодно	Заместитель заведующего, ст.воспитатель
	Проведение оценки уровня квалификации, выявление образовательных потребностей	Ежегодно	Заместитель заведующего, ст.воспитатель
Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров	Образовательная работа: - организация курсов ПК на основе оценки уровня квалификации - проведение ВСОКО профильные и индивидуальные консультации; - ПОС по направлениям работы - конкурсы - открытые показы НОД - наставничество	Постоянно	Заместитель заведующего, ст.воспитатель

	- включение педагогов в образовательное пространство: ГГПБ - клуб молодого педагога, - интернет-сообщества взаимодействие с соцпартнерами; - конкурсное движение; - семинары-практикумы; - мастер-классы; - вовлечение в проектную деятельность; - поддержка традиций; - экскурсии, фестивали, квест-игры, проведение акций, организация выставок и др.		
Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения	Организация традиционных праздничных мероприятий тематического характера, совместных экскурсий и поездок	Постоянно	Заместитель заведующего, ст.воспитатель, председатель ПК
	Создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе	Постоянно	Заместитель заведующего, ст.воспитатель, педагог-психолог
	Формирование самодеятельного хорового коллектива	Постоянно	Заместитель заведующего, муз.руководитель
	Освещение деятельности ДОУ в интернет-сообществе (официальный сайт ДОУ, официальные аккаунты в социальных сетях)	Постоянно	Ст. воспитатель, методист

РАЗДЕЛ IV

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
 - повторная оценка – сравнение результатов экспертизы 1 и экспертизы 2
 - оценка динамики индивидуального развития ребенка.
- ВСОКО

Таблица № 7

Предполагаемые результаты реализации программы	Индикаторы измерения реализации программы
Изучение нормативной базы ДОУ, регламентирующей сопровождение педагогов	Наличие программ, положений, ИОМ, положения о конкурсах и ПОС.
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
Освоение педагогами инновационных образовательных технологий	Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах. - Увеличение количества педагогов, имеющих разработанные методические пособия и авторские программы - Использование ИКТ в педагогическом процессе и повышения квалификации
Закрепление кадров в ДОУ и создание условий для привлечения молодых педагогов	Обеспеченность ДОУ педагогическими кадрами на 90- 100%
Качественная реализация ОП и АОП ДО	Результаты ВСОКО и педагогического мониторинга

Заключение

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

**План мероприятий по реализации приоритетных направлений развития
муниципальной системы дошкольного образования г. Красноярск в МБДОУ № 182.**

№	Задачи на 2024-2025 уч. год	Мероприятия	Сроки
1	«Развитие начал технического образования детей дошкольного возраста»	Участие в работе ГБП «Развитие начал технического образования детей дошкольного возраста»	2024-2025 уч.год
		Участие педагогов в профессиональном конкурсе «Лучший педагогический проект»	Октябрь – ноябрь 2024 г.
		Участие педагогов в профессиональном конкурсе «Лучший центр для конструирования»	Ноябрь- декабрь 2024г.
		Участие педагогов в профессиональном конкурсе «Воспитатель года г.Красноярск»	Декабрь 2024-март 2025г.
		Обучение на курсах	
2	«Индивидуализация образовательного процесса в МБДОУ»	Участие в работе ГБП «Индивидуализация образовательного процесса в ДОО»	2024-2025 уч.год
		Проанализировать содержание части формируемой участниками образовательных отношений ОП ДО на наличие описания микро и макросреды МБДОУ, обеспечивающих индивидуализацию образовательного процесса.	Сентябрь – октябрь 2024г.
		Участие в работе «Школа наставничества»	Сентябрь 2024г.- июнь 2025г
		Участие в фестивале инфраструктурных решений	Август 2024г- октябрь 2025г.
3		Участие в работе ГБП «Сохранение и укрепление	2024-2025 уч.год

	«Сохранение и укрепление здоровья детей дошкольного возраста»	здоровья детей дошкольного возраста»	
		Марафон здоровья	Сентябрь 2024г.
		Участие в движении ГТО	2024-2025 уч.год
		Неделя здоровья	Апрель 2025г
4	«Актуализация воспитательного потенциала в системе дошкольного образования»	Участие в работе ГБП «Актуализация воспитательного потенциала в системе дошкольного образования»	2024-2025 уч.год
		Участие в работе подпроекта «Юный горожанин»	2024-2025 уч.год
		Участие в проекте «Память сильнее времени» в рамках СМО «Воспитание маленького человека большой страны»	2024-2025 уч.год