муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя школа № 143 имени Героя Советского Союза Тимошенко А.В.»
660125, Россия, Красноярский край, город Красноярск, ул. им Н.Н. Урванцева, д. 26А,
телефон/факс: приёмная 8(391) 220-47-83, бухгалтерия 266-24-57
ИНН 2465038586, КПП 246501001, ОГРН 1022402478647
e-mail: sch143@mailkrsk.ru, buxg143@mail.ru

Согласовано
Педагогическим советом
Протокол № 1
от «29» августа 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ:
директор МАОУ СШ № 143
_____ С.А. Савенко
Приказ № 288
от «18» 12 2024г.

Комплексная программа профессионального развития педагогических работников МАОУ СШ № 143 СП Детский сад «Русалочка»

2024 -2025 гг.

Содержание

1. Паспорт Комплексной программы профессионального развития педагогических работников МАОУ СШ № 143 Детский сад «Русалочка» 3

2. Пояснительная записка 5

3. Анализ кадровых ресурсов ОУ 9

4. Система мероприятий (Дорожная карта) по реализации Программы 10

5. Мониторинг реализации программы «Комплексная программа профессионального развития кадров до 2025 г.» 15

6. Риски 16

7. Заключение 17

Приложение 1 18

Приложение 2 20

Приложение 3 24

Приложение 4 35

1. Паспорт Комплексной программы профессионального развития педагогических работников

МАОУ СШ № 143 СП Детский сад «Русалочка»

Наименование программы	Комплексная программа профессионального развития педагогов СП Детский сад «Русалочка» до 2025 года, (далее Программа)
Разработчик программы	Руководитель СП Окладникова-Кефер Т.А. Заместитель заведующего руководителя – Пермякова О.А. Старший воспитатель – Смирнова С.В. Воспитатель – Савкина А.В. Учитель-логопед – Бурцева А.В.
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 2025 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 до конца 2025года. Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогов. Совершенствовать качество индивидуальной методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей.
Сроки реализации	2023-2025 годы

Ожидаемые результаты	- Прохождение курсов повышения квалификации в соответствии с ФЗ № 273. - Стабильная динамика роста профессиональных компетенций педагогов. - Система переподготовки и повышения квалификации педагогов. соответствует требованиям нормативно-правовых документов. -На основании выявленных дефицитов педагогов разработаны ИОМы. Охват педагогов 100 %.
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 контрольной деятельности

1. 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 СП Детский сад «Русалочка», 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 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 ДОУ, 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;

- Обеспечить динамику роста качества профессиональных компетенций педагогов по направлениям повышения квалификации до конца 2025года;

- Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогов;

- 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 и ФГОС ДО, для реализации ОП ДО.

2. Включение педагогов в инновационную деятельность, организованной на ГБП МАОУ СШ № 143 по работе с детьми инофонами.

3. Сопровождение процедуры 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 год.

8. Участие с представлением обобщенного опыта на различных федеральных и региональных площадках «ВЗАИМООБУЧЕНИЕ ГОРОДОВ», «ВОСПИТАТЕЛИ РОССИИ» и другие.

2. Анализ кадровых ресурсов ОУ

Дошкольное учреждение 97 % укомплектовано педагогическими кадрами.

Образовательный процесс в ОУ осуществляют: заместитель руководителя по УВР, старший воспитатель, учителя-логопеды, педагог-психолог, музыкальные руководители, инструктора по физической культуре, 23 воспитателя. В 2024 году в ОУ пришли 4 молодых специалиста.

В ОУ преобладают педагоги среднего возраста, которые имеют небольшой стаж педагогической работы.

Общий состав коллектива ОУ: 71 человека. Педагогический коллектив состоит из 36 педагогов.

Образование	Человек
Имеющие высшее образование	26
Имеющие высшее образование педагогической направленности	26
Имеющие среднее профессиональное образование	8
Имеющие среднее профессиональное образование педагогической направленности	8

Квалификация педагогов

Квалификация педагогов	Человек
Присвоена квалификационная категория	23
Высшая категория	15
Первая категория	8

Аттестация педагогических работников является одним из механизмов совершенствования качества кадрового обеспечения реализации образовательных программ.

Проводимый анализ кадрового потенциала учреждения выявляет как позитивные, так и негативные тенденции, как, например, преобладание у некоторых педагогов традиционных подходов к образовательному процессу и наличие стереотипных установок; «сопротивление» части педагогов к введению образовательных инноваций.

Программа направлена на формирование культуры профессионального развития педагогов на основе ценностей, принципов и традиций в условиях социокультурного окружения.

Инновационная направленность содержания Программы состоит в использовании педагогами в процессе профессионального развития современных технологий, стремлении к инновационной деятельности и внедрению в педагогический процесс технологии проектирования, информационных технологий, презентации, социоигровые технологии, методов музейной педагогики, технологии «электронное портфолио» и технологии социально-педагогического проектирования.

2. Система мероприятий (Дорожная карта) по реализации Программы

Задачи	Мероприятие	Сроки	Ответственные
Обеспечить стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации и профессиональ ного развития педагогов	Создание перспективного плана повышения квалификации педагогов Повышение квалификации на КИПК педагогов не менее 1 раза в 3 года	Ежегодно Сентябрь	Зам. рук. по УВР
	Представление на награждение лучших работников	Ежегодно	Руководитель СП Зам. рук по УВР

	Разработка, внесение изменений в Положение о стимулирующих выплатах	По мере необходимости	Руководитель СП
Развивать профессиональную культуру и компетенции педагогов	Анализ кадровой ситуации в ОУ с целью прогнозирования потребности в педагогических кадрах.	Постоянно	Руководитель СП
	Создание необходимых условий для включения педагогов ОУ в образовательное социальное пространство: - Школа молодого воспитателя (МКУ КИМЦ), - Совет педагогов, - Творческие группы по направлениям работы и образовательным областям, - Образовательные интернет-сайты,	Постоянно	Зам. рук. по УВР
	Организация обучения всех педагогов основам компьютерной грамотности с помощью обмена опытом. Достижение 100% ИКТ-компетенций педагогов	Декабрь 2025г.	Зам. рук. по УВР
	Изучение качества предоставляемых услуг (мониторинг уровня удовлетворенности потребителей деятельностью ОУ)	Октябрь Май По мере необходимости	Зам. рук по УВР Старший Воспитатель
	Составление, корректировка и анализ индивидуального образовательного маршрута развития педагога (ИОМ), и представление на итоговом педсовете результатов.	Ноябрь -май	Старший воспитатель

	Организация методического сопровождения в ДОУ: - заседания Совета педагогов - групповые и индивидуальные консультации - временные творческие объединения по направлениям работы -работа наставнических пар	Ежемесячно	Руководитель СП Зам. рук. по УВР
3. **Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров**	Организация разных форм обучения и переобучения педагогов (в том числе дистанционно)	Ежегодно	Зам. зав. по УВР
	Организация обучения школы наставничества для методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов.	2023-2025	Старший воспитатель
	Проведение тренингов, направленных на усиление коммуникативных возможностей педагогов Организация семинаров-практикумов: 1. «Искусство самопрезентации»; 2. «Учимся искусству дискуссии»; 3. «Как научиться красиво и убедительно говорить».		Старший воспитатель Педагог-психолог Социальные партнеры
	Развитие конкурсного движения: - конкурсы внутри ОУ; - дистанционные конкурсы; - профессиональные конкурсы «Воспитатель года».		Старший воспитатель ОУ
	Организация взаимопосещений опытных педагогов с целью актуализации педагогического опыта и взаиморефлексии деятельности	Постоянно	Старший воспитатель
	Оказание поддержки и создание мотивации при аттестации педагогов на первую и высшую квалификационную категорию	Постоянно	Зам. рук. по УВР Старший воспитатель

	Закрепление за педагогом, проходящим процедуру аттестации на соответствие занимаемой должности куратора среди опытных педагогов ДОУ	Постоянно	Зам. зав. по УВР
	Назначение куратора образовательных областей с целью руководства овладения навыками реализации различных форм образовательной деятельности: Область «Художественно-эстетическое развитие» – музыкальный руководитель Область «Познавательное развитие» - старший воспитатель Область «Речевое развитие» - учитель-логопед Область «Социально-коммуникативное развитие» - педагог-психолог Область Физическое развитие» - инструктор по ФК	Постоянно	Руководитель СП
	Дополнительные курсы по внедрению современных компьютерных технологий	Январь 2024 г.	Зам. рук. по УВР
	Организация социального партнерства с КГПУ им. В. П. Астафьева, с целью инициирования добровольного обучения работников ДОУ, получение диплома о высшем профессиональном образовании	Постоянно	Руководитель ОУ
4.Обновить структуру и содержание методической службы	Совершенствование системы внутреннего контроля. Введение оценочных листов эффективности проведённого методического мероприятия	Весь период	Старший воспитатель
	Создать условия для использования педагогами ИКТ в образовательном процессе	Весь период	Руководитель ОУ, Зам. рук. по АХР

5.Сохранить и укрепить здоровье сотрудников	Создание оптимальных санитарно-гигиенических и психологических и безопасных условий с целью сохранения здоровья работников ДОУ	Постоянно	Руководитель ОУ Специалист по ОТ Зам.рук. по АХР
	Активно реализовывать Корпоративную программу укрепления здоровья работников	Постоянно	Руководитель ОУ, Специалист по ОТ Инструктор по физкультуре
	Проведение ежегодного медицинского осмотра, диспансеризации, вакцинации	Весь период	Руководитель ОУ
	Организация и проведение психологических консультаций, тренингов и других мероприятий		Педагог-психолог
6. Создание благоприятного психологического климата в учреждении	Создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе	Ежегодно Весь период	Зам. рук. по УВР, Педагог-психолог
	Организация традиционных праздничных мероприятий тематического характера, совместных экскурсий и поездок		Старший воспитатель
	Формирование самодеятельного хорового коллектива		Муз. руководитель Руководитель ОУ
	Освещение деятельности ОУ в интернет-сообществе (официальный сайт ОУ, официальные аккаунты в социальных сетях)		Старший воспитатель

3. Мониторинг реализации программы «Комплексная программа профессионального развития кадров до 2025 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 ОУ.

Предполагаемые результаты реализации программы	**Индикаторы измерения**
Пополнение нормативной базы ОУ, 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. Рост числа педагогов, участников профессиональных конкурсов. Рост числа педагогов, демонстрирующих свой педагогический опыт на семинарах, мастер-классах, через публикации - не менее 40 %.
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. Доведение доли педагогов, использующих в педагогической деятельности ИКТдо-100%
Закрепление кадров в ОУ и создание условий для привлечения молодых педагогов	Обеспеченность ОУ педагогическими кадрами на 100%
Решение комплекса социальных и моральных мер поощрения для повышения статуса педагогических работников	Актуализировано положение о выплатах стимулирующего характера.

3. Риски

Создание атмосферы «озабоченности» вероятными рисками – задача управленческой команды.

Управление рисками – непрерывный процесс.

Модель управления рисками

Риски:

- недостаток времени;

- бессистемность в организации рефлексивной деятельности;

Наименование риска	Оценка риска	Пути преодоления
Пассивность педагогов, нежелание перестраивать свою деятельность	Преодолимый	1. Разработка и реализации системы мотивации педагогических работников. 2. Разработка четких и ясных критериев.
Дефицит педагогов с высшей категорией, с базовым педагогическим образованием	Преодолимый	1. Прохождение курсов повышения квалификации 2. Разработка и реализация мероприятий обмена опытом в учреждении, районе.
Недостаточная внутренняя психологическая мотивация части педагогов в профессиональном развитии.	Преодолимый	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.

3. Заключение

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

Приложение 1

Индивидуальный образовательный маршрут

ФИО (полностью)	*Поле для заполнения*
Муниципалитет	*Поле для заполнения*
Организация	*Поле для заполнения*
Должность	*Поле для заполнения*

Профессиональный дефицит / Задача на предстоящий период	**Образовательные задачи**	**Формы работы / взаимодействия по реализации образовательных задач**	**Сроки реализаци и** (указать даты: месяц(ы), год)	**Форма предъявлени я результата**
1	2	3	4	5
«Формулировка дефицита» или «Постановка задачи на предстоящий период» . **см. Конструктор формулировани я дефицитов, задач, форм реализации и форм предъявления результата (для столбцов 1,2,3,5)**	***Формулировка задачи обучения*** 1. Изучить	1.	***месяц, год*** *или* ***месяц - месяц, год***	1.
		2.	***месяц, год*** *или* ***месяц - месяц год***	2.
		---	***месяц, год*** *или* ***месяц - месяц год***	---
	2. Освоить (овладеть)	1.	***месяц, год*** *или* ***месяц - месяц год***	1.
		2.	***месяц, год*** *или* ***месяц - месяц год***	2.
	Формулировка задачи на изменение деятельности 1. Внедрить	1.	***месяц, год*** *или* ***месяц год*** ***месяц, год*** *или* ***месяц - месяц год***	1. 2.

Приложение 2

Индивидуальный план профессионального развития (шаблон)

Личный творческий план по теме: «…»

20___– 20___уч. г.	Методический продукт	Срок выполнения	Отметка о выполнении
1	2	3	5
Подтема:			
Задачи:			
Средства реализации задач:			
Теоретическая часть:			
Изучение методической литературы:			
Практическая часть			
Работа с родителями:			
Методическая работа			
Разработка конспектов…			
Написание программы…			

Пополнение ППР среды …			
Распространение значимого опыта			
Трансляция опыта совете\школе профессионального мастерства\МО: …			
Редакционно-издательская деятельность:			
Статья в журнале **Статья на сайт** «название» «название»			

Обучение на курсах в системе повышения квалификации вне ДОУ

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
…..	Дистанционное обучение, модульные курсы и т.д.	Выступление на, мастер-	Что изменилось в педагогической деятельности

	Сетевое сообщество педагогов	классы и т. д	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 ОУ

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 (премия Главы, Почётные грамоты, знаки и т.п.) Участие педагогов в	20 -20 уч.год	Самоанализ

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.	

Приложение 3

Оценка эффективности, проведённого методического мероприятия _____

Тема _____

Педагог_____Дата _____

Уровень эффективности _____Ст. Воспитатель_____

	Ф.И.О. педагога / **Баллы**	Считаете ли Вы мероприятие продуктивным			Получили ли вы ответы на волнующие вас вопросы по теме?			Оцените уровень подготовленности педагога к мероприятию		
		1	**2**	**3**	**1**	**2**	**3**	**1**	**2**	**3**
1.										
2.										
3.										
4.										
5.										
6.										
7.										
8.										
9.										
10.										
11.										
12.										
13.										
14.										
15.										
16.										
17.										
	Количество баллов									

Приложение4

План-график прохождения курсов повышения квалификации педагогических работников ДОУ

№	ФИО		Дата и тема прохождения курсов			Дата последующего прохождения курсов повышения квалификации		
		Должность	2023	2024	2025	2026	2027	2028
1.								