

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад № 95 комбинированного вида»

(МБДОУ № 95)

660049, г. Красноярск, ул. Урицкого, 49. т.227-48-49, [dou95@mailkrsk.ru](mailto:dou95@mailkrsk.ru)  
ИНН / КПП 2466054929 / 246601001, ОГРН 1022402673611

**СОГЛАСОВАНО**

Педагогическим советом  
протокол № 1 от 30.08.2024 г.

**УТВЕРЖДАЮ**

Заведующий МБДОУ № 95  
*И.О. Пастухова*

Приказ № 01-05-0704  
от 30.08.2024 г.



## Программа профессионального развития педагогов МБДОУ № 95 на 2024 – 2026 гг

г. Красноярск, 2024



## Содержание

<b>Раздел I</b>		
1.1.	Паспорт Программы профессионального развития педагогов	3
1.2.	Пояснительная записка	4
1.2.1.	Актуальность	5
1.2.2.	Анализ кадровых ресурсов	6
1.3.	Риски	8
<b>Раздел II</b>		
2.1.	Цель Программы	8
2.2.	Задачи Программы	8
2.3.	Принципы Программы	9
2.4.	Механизмы реализации Программы	9
2.5.	Сроки реализации	9
2.6.	Ожидаемые результаты	10
2.7.	Система профессионального развития педагогических работников	10
2.8.	Целевые индикаторы реализации Программы	12
<b>Раздел III</b>		
3.1.	Мероприятия по реализации Программы	13
3.2.	Управление реализацией Программы	17



## Раздел 1

### 1.1. Паспорт программы профессионального развития педагогов

<b>Наименование программы</b>	Программа профессионального развития педагогов МБДОУ № 95 на 2024–2026 гг
<b>Разработчик программы</b>	Рабочая группа: заведующий – Пастухова И.О.; старший воспитатель – Прокопьева С.Г.; педагог-психолог – Гурова Т.В.
<b>Цель программы</b>	Создание условий для профессионального роста педагогических работников ДОУ посредством методического сопровождения в русле приоритетных направлений развития муниципальной системы дошкольного образования.
<b>Задачи программы</b>	- Способствовать непрерывному развитию профессиональных навыков педагогов; - предоставить педагогам поддержку в освоении современных образовательных методов и технологий, таких как информационные и коммуникационные, исследовательские, проектные, технологии позитивной социализации; - улучшить качество методической помощи на основе анализа образовательных потребностей педагогов; - содействовать повышению квалификации сотрудников через самообразование и разработку индивидуальных образовательных маршрутов для профессионального развития педагогов с учётом реализации ФОП ДО, ФАОП ДО и их творческого потенциала; - повысить уровень организационной культуры в детском саду и достичь её соответствия современным требованиям и ожиданиям общества.
<b>Направления программы</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Организация профессиональной коммуникации;</li><li>• психолого- педагогическая мотивация;</li><li>• психологическая и методическая поддержка.</li></ul>
<b>Сроки реализации</b>	2024–2026
<b>Этапы реализации Программы</b>	<b>Первый этап (организационный): сентябрь 2024 – декабрь 2024.</b> Информирование о начале реализации Программы. Разработка чек-листа для самооценки/оценки уровня профессионального развития педагогов. Определение уровня профессионального развития педагогов на старте реализации Программы. Разработка нормативных и методических документов (планы, программы, проекты, ИОМ и пр.), обеспечивающих реализацию Программы. <b>Второй этап (технологический): 2025– декабрь 2025.</b> Реализация разработанных на подготовительном этапе нормативных и методических документов (планы, программы, проекты, ИОМ и пр.). Организация различных форм методического сопровождения профессионального развития педагогов.



	<p>Ежегодный внутренний мониторинг повышения уровня профессионального развития педагогов и качества реализации Программы.</p> <p><b>Третий этап (рефлексивно-обобщающий): 2026</b></p> <p>Анализ результатов реализации Программы.</p> <p>Управленческие решения по результатам.</p> <p>Определение перспектив профессионального развития педагогов ДОУ</p>
<b>Ожидаемые результаты</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Закрепление кадров в МБДОУ и создание условия для притока молодых педагогических кадров: стабильная 100%-ная укомплектованность педагогическими кадрами учреждения;</li> <li>- готовность педагогических работников к использованию современных образовательных методов и технологий, таких как информационные и коммуникационные, исследовательские, проектные, технологии позитивной социализации и повышению компетенций;</li> <li>- увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах, творческих группах;</li> <li>- повышение уровня профессиональной компетенции педагогов (внедрение инноваций и нововведений: открытие личных сайтов педагогов, участие в профессиональных конкурсах на различном уровне, разработка методических пособий);</li> <li>- удовлетворенность участников качеством организованных методических мероприятий;</li> <li>- пополнение нормативной базы дошкольного учреждения локальными актами (приказы, положения, инструкции), регламентирующими сопровождение педагогов;</li> <li>- успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов;</li> <li>- сформирован творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников;</li> <li>- качественная реализация ОП ДО, АОП ДО для детей с ТНР, ЗПР.</li> </ul>
<b>Механизм реализации программы</b>	<p>Основными участниками реализации программы являются администрация и педагогический коллектив учреждения, способные реализовать поставленные цели и задачи программы</p>
<b>Система организации контроля</b>	<p>Текущий контроль осуществляет заведующий, старший воспитатель</p>

## 1.2. Пояснительная записка

Комплексная программа профессионального развития педагогов МБДОУ № 95 (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 от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
2. ФГОС ДО, утвержденный приказом Минобрнауки России от 17.10.2013 № 1155.
3. Профессиональный стандарт «Педагог», утвержденный приказом Минтруда России от 18.10.2013 № 544н.
4. Профессиональный стандарт «Педагог-психолог», утвержденный приказом Минтруда России от 24.07.2015 № 514н.
5. Профессиональный стандарт «Педагог-дефектолог», утвержденный приказом Минтруда России от 13.03.2023 № 136н.
6. Приказ Минпросвещения России от 24.03.2023 № 196 «Порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».
7. Обновленные региональные требования к профессиональной деятельности педагогических работников при аттестации на квалификационные категории по должностям» (Проект), 2024 год.
8. План деятельности МБДОУ № 95 по выполнению Дорожной карты реализации приоритетных направлений развития МСО г. Красноярска (уровень дошкольное образование) на 2023-2025 учебные годы.

### 1.2.1. Актуальность

В настоящее время существует проблема несоответствия между требуемым уровнем профессионализма педагогов МБДОУ и фактическими компетенциями, что затрудняет полноценную реализацию образовательных программ дошкольного образования и достижение стратегических целей развития муниципальной системы дошкольного образования.

Анализ ситуации выявляет ряд существенных недостатков в организации методической поддержки профессионального роста педагогов:

1. Проблемы с документационным обеспечением:
  - неполное отражение методической работы в документации
  - отсутствие четких планов и дорожных карт развития
2. Дефекты системы адресного развития:
  - поверхностная диагностика профессиональных пробелов
  - отсутствие персонализированного подхода к развитию
3. Организационные недостатки:
  - игнорирование индивидуального уровня подготовки педагогов
  - применение устаревших методов методической работы
  - нерегулярность повышения квалификации
4. Психологические аспекты:
  - снижение мотивации у опытных педагогов
  - проявление профессионального выгорания
  - стагнация развития высококвалифицированных специалистов.

Разработка Программы актуальна и необходима в условиях конкурентоспособности на рынке труда. Современные ДОУ вынуждены конкурировать за лучших сотрудников, предлагая привлекательные условия труда и возможности для профессионального роста. Программа поможет удержать квалифицированных специалистов и привлечь новых.

В связи с этим возникает острая необходимость в создании эффективной системы непрерывного профессионального развития, которая будет учитывать индивидуальные



особенности каждого педагога и опережать текущие потребности образовательной организации.

Такая система должна быть направлена на перспективное развитие профессиональных компетенций и обеспечивать постоянное совершенствование педагогического мастерства.

Для достижения этой цели требуется комплексный подход, включающий:

- разработку современных форм методической работы
- создание системы индивидуального сопровождения
- внедрение инновационных методов повышения квалификации
- организацию регулярной диагностики профессионального роста
- стимулирование профессиональной активности педагогов.

Только такая систематическая работа позволит обеспечить высокий уровень профессионализма педагогического коллектива и качественное выполнение задач дошкольного образования.

## 1.2.2. Анализ кадровых ресурсов

Для решения поставленных задач в МБДОУ № 95 сформирован творческий коллектив, характеризующийся работоспособностью, стабильностью и инициативностью в педагогической деятельности.

Детский сад укомплектован следующими педагогическими кадрами.

Должность	Количество
Старший воспитатель	1
Воспитатель	12
Музыкальный руководитель	1
Инструктор по физическому воспитанию	1
Учитель-логопед	3
Учитель-дефектолог	1
Педагог-психолог	1
Общая численность работников коллектива МБДОУ № 95 – 40 человек. Численность педагогических работников – 20 человек	

Распределение педагогического персонала по возрасту:

Всего педагогов	В том числе в возрасте (полных лет на 1 сентября 2024 года)							
	моложе 25 лет	25–29 лет	30–39 лет	40–44 лет	45–49 лет	50–54 лет	55–59 лет	60 лет и старше
20	2	3	2	2	3	3	3	2
%	10%	15%	10%	10%	15%	15%	15%	10%

Распределение педагогического персонала по стажу педагогической работы:



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
Сентябрь 2024						
Количество педагогов	3	1	2	5	1	8
%	15%	5%	10%	25%	5%	40%

Распределение педагогического персонала по уровню образования:

Образование	Высшее	Среднее специальное
Количество педагогов	15	5
%	75%	25%

Распределение педагогического персонала по уровню квалификации:

Квалификационные категории	Высшая	Первая	Без категории
Количество педагогов	13	1	6
%	65%	5%	30%

Педагоги детского сада постоянно повышают свою квалификацию через:

- прохождение курсов повышения квалификации;
- самообразование.

Проводимый анализ кадрового потенциала учреждения выявляет как позитивные, так и негативные тенденции:

- старение кадрового состава;
- преобладание в коллективе устаревших подходов к образовательному процессу и наличие стереотипных установок;
- «неготовность» некоторых педагогов к введению образовательных инноваций;
- недостаточная активность большинства педагогов в профессиональном развитии.

Программа направлена на профессиональное становление и развитие педагогов и педагогического коллектива в целом.

Инновационная направленность Программы состоит в использовании педагогами в процессе профессионального развития современных технологий, стремление к инновационной деятельности и внедрению новообразований в педагогический процесс в условиях реализации ФГОС и ФОП ДО: технологии проектирования, информационные технологии, педагогические, социальные, творческие отчеты, презентации, технологии «электронное портфолио».



### 1.3. Риски

#### Возможные риски и минимизация их влияния на кадровую политику МБДОУ

Группы рисков	Виды рисков	Меры по снижению риска
Организационно-управленческие риски	Неэффективные управленческие решения в ходе реализации Программы	Гибкое управление ходом реализации Программы и принятие необходимых корректирующих решений на основе мониторинга хода реализации мероприятий и проектов Программы
Социально-психологические	Пассивность педагогов, нежелание перестраивать свою деятельность, формальное отношение педагогических работников к реализации Программы	Стимулирование педагогических работников к выделению собственных профессиональных дефицитов и оформлению запроса на развитие профессиональных компетентностей; создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе, своевременное информирование о полученных результатах, коррекции и планировании дальнейшей реализации Программы.
Ресурсно-технологические	Недостаточность материальной базы для эффективного образовательного процесса и внедрения образовательных инноваций	Систематический анализ достаточности материальной базы для реализации Программы.
Финансово-экономические	Недостаточность бюджетного финансирования	Своевременное планирование бюджета по реализации программных мероприятий, внесение корректив с учётом реализации новых направлений и программ.

## Раздел II

### 2.1. Цель Программы

Цель: Создание условий для профессионального роста педагогических работников МБДОУ посредством методического сопровождения в русле приоритетных направлений развития муниципальной системы дошкольного образования.

### 2.2. Задачи Программы

1. Способствовать непрерывному развитию профессиональных навыков педагогов;
2. предоставить педагогам поддержку в освоении современных образовательных методов и технологий, таких как информационные и коммуникационные, исследовательские, проектные, технологии позитивной социализации;



- улучшить качество методической помощи на основе анализа образовательных потребностей педагогов;
- содействовать повышению квалификации сотрудников через самообразование и разработку индивидуальных образовательных маршрутов для профессионального развития педагогов с учётом реализации ФОП ДО и их творческого потенциала;
- повысить уровень организационной культуры в детском саду и достичь её соответствия современным требованиям и ожиданиям общества.

## 2.3. Принципы

### Принципы:

- Принцип непрерывности** профессионального развития педагогических работников.
- 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.
- Принцип саморазвития** – определяет приоритетность актуализации внутренних источников развития, интенсификацию развития, способность адаптироваться в изменившейся ситуации.

## 2.4. Механизмы реализации Программы

В детском саду определены следующие механизмы реализации Программы:

- Организация повышения квалификации: регулярное участие педагогов в курсах повышения квалификации, проведение регулярных тренингов, семинаров, мастер-классов и других мероприятий для повышения уровня знаний и умений педагогов. Повышение квалификации через самообразование и разработку индивидуальных образовательных маршрутов для профессионального развития педагогов с учётом реализации ФОП ДО и их творческого потенциала.
- Создание системы наставничества: назначение наставников для молодых специалистов и предоставление им возможности для стажировки, создание условий для передачи опыта от старших коллег младшим, организация взаимного обмена знаниями и навыками.
- Разработка и внедрение мотивационной системы материального и нематериального поощрения успешной деятельности педагогов, активного участия в конкурсах, конференциях, фестивалях и других мероприятиях, направленных на повышение профессионального уровня педагогов.
- Анализ и оценка результатов: регулярный мониторинг и анализ эффективности реализованных мероприятий, корректировка плана действий при необходимости.

## 2.5. Сроки и этапы реализации Программы

Программа рассчитана на три года – в период с 2024 по 2026 годы в соответствии с актуальной ситуацией учреждения. Учитывается возможность продления сроков ее реализации при отсутствии планируемого результата.



## 2.6. Ожидаемые результаты реализации Программы

- Закрепление кадров в МБДОУ и создание условия для притока молодых педагогических кадров: стабильная 100%-ная укомплектованность педагогическими кадрами учреждения;
- готовность педагогических работников к использованию современных образовательных методов и технологий, таких как информационные и коммуникационные, исследовательские, проектные, технологии позитивной социализации и повышению компетенций;
- увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах, творческих группах;
- повышение уровня профессиональной компетенции педагогов (внедрение инноваций и нововведений: открытие личных сайтов педагогов, участие в профессиональных конкурсах на различном уровне, разработка методических пособий);
- удовлетворенность участников качеством организованных методических мероприятий;
- пополнение нормативной базы дошкольного учреждения локальными актами (приказы, положения, инструкции), регламентирующими сопровождение педагогов;
- успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов;
- сформирован творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников;
- качественная реализация ОП ДО, АОП ДО для детей с ТНР, ЗПР.

## 2.7. Система профессионального развития педагогических работников

Система является основой для проектирования и реализации педагогом собственной траектории профессионального развития т.к. её компоненты являются своеобразными ориентирами возможных видов активности педагога.

Основные формы профессионального развития и саморазвития педагогических работников:

- *Повышение квалификации педагога* — это вид дополнительного профессионального образования, который предполагает приобретение и усовершенствование профессиональных компетенций педагога. Согласно Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогические работники обязаны систематически повышать свой профессиональный уровень (п. 7 ч. 1 ст. 48) и имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (п. 2 ч. 5 ст. 47). Содержание повышения квалификации определяется с учётом социального заказа региональной и муниципальной системы дошкольного образования, а также диагностики личностных образовательных потребностей педагогического работника и требований к его профессиональной деятельности, предъявляемыми профессиональными стандартами.
- *Аттестация* — это процедура подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогов в целях установления квалификационных категорий. Аттестация является одним из механизмов мотивации педагогов на повышение своей профессиональной компетентности и должна быть не только диагностической, оценивающей процедурой, но и развивающей, прогностической, так как приводит педагога и весь педагогический коллектив к осознанию своих сильных и слабых сторон и индивидуального стиля деятельности, то есть к самоанализу и самооценке.
- *Методические мероприятия* — это различные формы профессионального общения, в ходе которого осуществляется взаимодействие педагогов между собой или взаимодействие педагога и руководителя методического мероприятия. Методические мероприятия



базируются на достижениях науки и передового педагогического опыта и направлены на развитие профессиональных знаний и умений работников.

- *Профессиональное сообщество* – это группа людей из двух и более человек, которые регулярно вступают между собой в коммуникацию (лично или виртуально) с целью обмена опытом и практиками, выработки знаний и поиска новых, более эффективных подходов к решению поставленных перед ними профессиональных задач. Формы деятельности педагогических сообществ: обучающий семинар; виртуальная конференция; конкурс; проект; акция; мастерская или мастер-класс; опрос; обсуждение в чате; фестиваль.

- *Трансляция передового педагогического опыта.* Передовой педагогический опыт – это образовательная практика, которая имеет устойчиво высокие результаты (максимальную эффективность) и содержит в себе элементы педагогической инициативы, новизны и оригинальности (новаторства). Трансляция передового педагогического опыта это - процесс передачи (предъявления) содержания педагогической практики заинтересованному педагогическому сообществу.

Формы трансляции:

- Открытые занятия и мастер-классы
- Педагогические советы и конференции
- Методические выставки и публикации
- Семинары-практикумы
- Педагогические чтения
- Видеоматериалы и электронные ресурсы
- Методические рекомендации и пособия.

Трансляция педагогического опыта является неотъемлемой частью методической работы и требует от педагогов специальных знаний, высокого уровня квалификации и временных ресурсов для эффективного внедрения и распространения успешных практик.

- *Профессиональный конкурс* — это структурированный процесс оценки профессиональных навыков и компетенций участников. Благодаря участию в конкурсах для педагогического работника создаётся благоприятная мотивационная среда, которая способствует его профессиональному развитию: повышение психолого-педагогической, методической, информационно коммуникативной компетентности; возможность осмыслить по-новому свою деятельность, получить ее профессиональную экспертизу; повышение социального статуса.

Содержание и формы работы педагогических работников по профессиональному развитию конкретизируются в индивидуальных образовательных маршрутах (ИОМ).

ИОМ представляет собой дорожную карту на определенный временной период, в которой педагогический работник описывает последовательность методических и других процедур с указанием сроков их реализации и ожидаемых результатов в ходе их исполнения. ИОМ содержит перечень способов самообучения, самообразования и самореализации педагога, основывается на рефлексивных умениях по преодолению профессиональных дефицитов, выявленных в ходе оценочных процедур и/или самодиагностики компетенций.

Реализация ИОМ сопровождается комплексом целенаправленных организационных и научно-методических действий, осуществляемых методической службой ДОУ, в т.ч. с применением методов стимулирования развития профессиональной компетентности педагогов, организацией разнообразных формы взаимодействия и сотрудничества, использованием технологии тьюторского сопровождения автора ИОМ (тренинги; деловые, ролевые и имитационные игры, разбор конкретных ситуаций, групповые дискуссии; образовательные форумы; аукционы; фестивали-конкурсы; ярмарки; научно-практические конференции; студии инновационных технологий и др.).

ИОМ разрабатывается на краткосрочный период от 6 месяцев до 1 года, размещается на платформе ЭРА-СКОП.

Алгоритм действий по разработке и реализации ИОМ:



1. Диагностика (в т.ч. и самодиагностика) профессиональных дефицитов. Педагог делает выводы о сильных и слабых сторонах своей профессиональной деятельности. Результаты диагностики лежат в основе составления ИОМ.
2. Разработка плана работы на определенный период – дорожной карты.
3. Поэтапная реализация.
4. Рефлексивный анализ эффективности реализации ИОМ.

## 2.8. Целевые индикаторы реализации Программы

Для оценки эффективности реализации Программы используются целевые индикаторы по направлениям, которые отражают выполнение мероприятий Программы.

Задача	Целевой индикатор	Период реализации		
		2024 г.	2025 г.	2026 г.
Способствовать непрерывному развитию профессиональных навыков педагогов Предоставить педагогам поддержку в освоении современных образовательных методов и технологий, таких как информационные и коммуникационные, исследовательские, проектные, технологии позитивной социализации	Доля (%) педагогов, прошедших курсовую подготовку по использованию современных образовательных технологий	45%	65%	90%
	Доля (%) педагогов, использующих в своей работе современные образовательные технологии	45%	65%	90%
Улучшить качество методической помощи на основе анализа образовательных потребностей педагогов	Доля (%) педагогов, соответствующих требованиям профессионального стандарта «Педагог», подтверждённая результатами аттестации	65%	70%	80%
	Доля (%) педагогов, прошедших оценку/ самооценку уровня профессионального развития и определивших профессиональные дефициты	65%	80%	100%
Содействовать повышению квалификации сотрудников через самообразование и разработку индивидуальных образовательных маршрутов для профессионального развития педагогов с учётом реализации ФОП ДО и их творческого потенциала	Доля (%) педагогов, имеющих индивидуальные образовательные маршруты (ИОМ) по устранению профессиональных дефицитов	50%	65%	90%
	Доля (%) педагогов, транслирующих педагогическому сообществу опыт работы по	20%	30%	40%



	применению современных образовательных технологий			
	Доля (%) педагогов, участвующих в конкурсах педагогического мастерства	20%	30%	40%
Повысить уровень организационной культуры в детском саду и достичь её соответствия современным требованиям и ожиданиям общества	Доля (%) педагогов, работающих в творческих, проектных группах разного уровня	50%	60%	80%

## Раздел III

### 3.1. Система мероприятий по реализации Программы

Мероприятие	Сроки	Ответственные
<b>Способствовать непрерывному развитию профессиональных навыков педагогов</b>		
Создание перспективного плана повышения квалификации педагогов на основе их профессиональных потребностей. Повышение квалификации на менее 1 раза в 3 года.	Ежегодно сентябрь	Старший воспитатель
Представление и награждение лучших работников ДОУ государственными, муниципальными и отраслевыми наградами и знаками отличия	Ежегодно	Заведующий ДОУ
Разработка, внесение изменений в Положение об оплате труда и стимулирующих выплатах работников МБДОУ № 95. Усиление дифференциации оплаты труда.	По мере необходимости	Комиссия по распределению стимулирующих выплат
Оказание поддержки и создание мотивации при аттестации педагогов	регулярно	Заведующий 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.	ежегодно	Заведующий
Создание необходимых условий для включения педагогов ДОУ в образовательное пространство: - посещение РМО, ГБП; - образовательные интернет сайты; - персональные сайты педагогов и т.п.	В течение всего периода	Старший воспитатель
Изучение качества предоставляемых услуг (мониторинг уровня удовлетворенности потребителей деятельностью ДОУ)	Ежегодно Май	Старший воспитатель



Составление, корректировка и анализ реализации ИОМ педагога и представление на итоговом педсовете	В течение всего периода	Заведующий
Наставничество для методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов	2024-2026	Старший воспитатель
Развитие конкурсного движения: -конкурсы в ДОУ -дистанционные конкурсы -профессиональные конкурсы «Воспитатель года» - номинирование педагогов по результатам работы за год	В течении всего периода	Заведующий Старший воспитатель
<b>Предоставить педагогам поддержку в освоении современных образовательных методов и технологий, таких как информационные и коммуникационные, исследовательские, проектные, технологии позитивной социализации</b>		
Семинары и практикумы по изучению и применению активных методов обучения.	В течении всего периода	Старший воспитатель педагог-психолог
Практические упражнения и тренинги по совершенствованию педагогического процесса с использованием современных технологий.	В течении всего периода	Старший воспитатель педагог-психолог
Обсуждение актуальных проблем и обмен опытом в области применения образовательных технологий.	2025-2026	Заведующий Старший воспитатель
Создание банка методических материалов и разработок по применению современных образовательных методов и технологий в работе ДОУ.	2025-2026	Старший воспитатель
Повышение квалификации педагогов через прохождение программ повышения квалификации с использованием ИКТ технологий.	В течении всего периода	Старший воспитатель
Участие педагогов в интернет-конкурсах и мероприятиях, связанных с использованием ИКТ в педагогической работе.	В течении всего периода	Старший воспитатель
Организация обмена опытом работы между педагогами через проведение «Недели педагогического мастерства».	Апрель 2025 далее - ежегодно	Старший воспитатель
Обобщение и трансляция передового педагогического опыта на районных методических объединениях, через методические выставки и публикации. Открытие на сайте ДОУ профессиональных блогов специалистов.	2025	Старший воспитатель Педагоги
Размещение информации на сайте ДОУ для поддержки и информирования родителей об образовательном процессе и направлениях деятельности учреждения.	В течении всего периода	Старший воспитатель
<b>Улучшить качество методической помощи на основе анализа образовательных потребностей педагогов</b>		



Определение потребностей педагогов в повышении квалификации: выявление проблем и областей, требующих дополнительного обучения, на основе анализа результатов работы педагогов и оценки их профессиональных компетенций.	ежегодно	Старший воспитатель
Мониторинг освоения ОП ДО, АОП ДО.	Ежегодно, 2 раза в год	Педагоги
Ознакомление педагогических работников с региональными требованиями и методическими рекомендациями к аттестации педагогических работников.	Октябрь 2024 г. и далее ежегодно	Заведующий Старший воспитатель
Проведение процедуры самооценки/оценки уровня профессионального развития педагогов на основе чек-листа, разработанного в соответствии с методическими рекомендациями к аттестации педагогических работников.	Ноябрь 2024 г. и далее ежегодно	Старший воспитатель
Разработка педагогическими работниками ИОМ в соответствии с выявленными профессиональными дефицитами.	ежегодно	Старший воспитатель Педагоги
Стимулирование профессионального роста педагогов: поощрение педагогов за активное участие в повышении квалификации, распространение накопленного опыта и достижений.	В течении всего периода	Заведующий Старший воспитатель
Совершенствование системы внутреннего контроля. Организация проведения ВСОКО.	ежегодно Февраль - апрель	Заведующий Старший воспитатель
<b>Содействовать повышению квалификации сотрудников через самообразование и разработку индивидуальных образовательных маршрутов для профессионального развития педагогов с учётом реализации ФОП ДО и их творческого потенциала.</b>		
Разработка индивидуальных образовательных маршрутов профессионального развития для каждого педагога (ИОМ), учитывающих его потребности и возможности.	В течении всего периода	Педагоги
Составление и утверждение Плана методических мероприятий в ДОУ на календарный год в соответствии с выявленными профессиональными дефицитами и разработанными педагогическими работниками ИОМ.	Сентябрь 2024 далее- ежегодно	Старший воспитатель Педагоги
Участие педагогов в интернет-конкурсах и мероприятиях, связанных с повышением квалификации и творческим развитием.	В течении всего периода	Педагоги
Анализ своевременности прохождения педагогическими работниками курсов повышения	Сентябрь 2024 г. и далее ежегодно	Старший воспитатель
Создание банка методических материалов и разработок по приоритетным направлениям развития муниципальной системы дошкольного образования.	2025	Старший воспитатель



<b>Повысить уровень организационной культуры в детском саду и достичь её соответствия современным требованиям и ожиданиям общества.</b>		
<p>Организация методических форм работы по созданию благоприятного психологического климата в ДОУ, поддержки инициативности всех участников образовательного процесса:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Педагогические советы: проведение консилиумов педагогов по вопросам образовательного процесса для принятия совместных решений и координации педагогических задач.</li> <li>- Деловые игры: организация групповых мероприятий для укрепления межличностных отношений и сплочения педагогического коллектива.</li> <li>- Круглые столы: подготовка и проведение обсуждений интересных и важных вопросов для формирования коллективного мнения и развития чувства коллективизма.</li> <li>- Дискуссии: распределение педагогов на подгруппы для подготовки собственных концепций обсуждаемых проблем и совместного выработки плана решения проблем.</li> <li>- Семинары-практикумы: организация семинаров для совершенствования профессиональных компетенций воспитателей и сплочения педагогического коллектива.</li> <li>- Творческие микрогруппы: создание групп педагогов для совместной исследовательской и экспериментальной деятельности и разработки программ решения педагогических задач.</li> </ul>	В течении всего периода	Заведующий Старший воспитатель Педагог-психолог
<p>Проведение тренингов, направленных на усиление коммуникативных возможностей педагогов. Организация семинаров-практикумов: «Искусство самопрезентации», «Учимся искусству дискуссии»</p>	2025	Педагог-психолог Старший воспитатель
Проведение мероприятий знакомства новых членов коллектива с традициями ДОУ, зарождение новых традиций.	Весь период	Педагог-психолог Старший воспитатель
Стимулирование успешной профессиональной деятельности в муниципальных проектах, проектах ДОУ.	Весь период	Заведующий
Организация традиционных праздничных мероприятий тематического характера, совместных экскурсий и поездок.	Весь период	Заведующий Председатель ПК
Формирование положительного имиджа ДОУ.	Весь период	Заведующий



### 3.2. Управление реализацией Программы

Общее руководство Программой осуществляет куратор – заведующий МБДОУ № 95. Руководитель Программы - старший воспитатель наделён определенной долей самостоятельности при осуществлении планирования, организации работы по выполнению мероприятий и действий Программы, координации деятельности и мотивации педагогических работников, анализе эффективности реализации Программы. Старший воспитатель совместно с педагогом-психологом оказывают методическое сопровождение, которое позволяет создать условия для непрерывного профессионального развития педагогических работников, а также осуществляют сбор, структурирование и систематизацию аналитической информации для анализа эффективности реализации Программы и размещают эти сведения в базах данных ДОУ.





## 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 № 95 КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА" Пастухова Инна Олеговна, Заведующий	 Не требуется для подписания	00A0B1CDD1B6272048FF0CC4C9 59B52919 с 13.06.2024 09:51 по 06.09.2025 09:51 GMT+03:00	17.03.2025 06:48 GMT+03:00 Подпись соответствует файлу документа