



Территориальный отдел  
главного управления образования  
администрации города Красноярск  
по Октябрьскому району  
муниципальное бюджетное  
дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад № 206»

660113 г. Красноярск  
тел/факс: 247-41-13  
ул. Тотмина 11-г  
e-mail: dou206@mailkrsk.ru  
ИНН 2463038238  
ОГРН 1022402140133

**ПРИНЯТО**

на Общем собрании работников  
МБДОУ № 206  
(протокол № 4 от 28.07.2024г.)

**УТВЕРЖДЕНО:**

Заведующий

В.А. Холодкова

Приказ № 258 от 01.08.2024г.



**КОМПЛЕКСНАЯ ПРОГРАММА  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ  
ПЕДАГОГОВ МБДОУ № 206**

Красноярск, 2024 г.

**Паспорт Комплексной программы профессионального развития педагогических работников МБДОУ № 206**

<b>Наименование программы</b>	<b>Комплексная программа профессионального развития педагогов МБДОУ № 206 на 2025 -2027 учебный год, (далее Программа)</b>
<b>Разработчик программы</b>	Рабочая группа МБДОУ № 206: Заведующий – Холодкова Вера Александровна Заместитель заведующего – Титакаева Ольга Александровна Заместитель заведующего – Соколова Евгения Ивановна Старший воспитатель – Стешик Татьяна Леонардовна Старший воспитатель – Рыбакова Наталья Валерьевна Старший воспитатель – Рычкова Татьяна Анатольевна Старший воспитатель – Кисилева Анна Алексеевна
<b>Цель программы</b>	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 на 2025 -2027 учебный год».
<b>Задачи программы</b>	- Обеспечить стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогов, их профессионального развития; - Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации отдельных педагогов и команды педагогов; - Совершенствовать качество индивидуальной методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей.
<b>Сроки реализации</b>	на 2025 - 2027 учебный год
<b>Ожидаемые результаты</b>	- Укомплектованность 100% педагогическими кадрами образовательного учреждения. - Готовность и включенность педагогических работников и команд (проектных групп) к использованию инновационных методов и форм работы в педагогическом процессе. - Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах, творческих группах. - Повышение уровня квалификации педагогов (по результатам оценки уровня квалификации педагогов, контрольно-оценочной деятельности). - Удовлетворенность участников качеством организованных методических мероприятий. - Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов. - Качественная реализация ОП ДО, АОП ДО (по результатам ВСОКО).
<b>Механизм реализации программы</b>	Механизм реализации Комплексной Программы профессионального развития педагогических работников — это система программных мероприятий, скоординированных по срокам, согласованности действий участников Программы и направленных на достижение намеченных результатов.
<b>Целевая группа</b>	- Педагоги ДОУ - Команды педагогов ДОУ
<b>Мониторинг реализации Программы</b>	План-график контроля за реализацией Программы

## 1. Пояснительная записка

Муниципальная концепция развития дошкольного образования в городе Красноярске разработана на основе приоритетных направлений развития системы дошкольного образования Красноярского края до 2027 года, в которой определены следующие направления:

- Индивидуализация образовательного процесса в дошкольной образовательной организации;
- развитие начал технического образования детей дошкольного возраста;
- сохранение и укрепление здоровья детей дошкольного возраста;
- совершенствование механизмов управления качеством дошкольного образования;
- актуализация воспитательного потенциала в системе дошкольного образования.

Результаты проведенного в МБДОУ № 206, 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 здоровьесохраняющих технологий, владеющий информационно-коммуникационными технологиями, необходимыми для построения цифрового пространства в детском саду, создающий возможность для развития игры у детей, владеющий эффективными способами разрешения конфликтных ситуаций. Воспитатель должен владеть способами оптимизации образовательного процесса путем включения в него новых методов, приемов и форм обучения и воспитания, создающих условия для позитивной социализации воспитанников, умеющий осуществлять психолого-педагогическую поддержку, и ориентированный на личность ребенка и мотивированный на профессиональное и личностное самосовершенствование.

Учитывая, что был выявлен, по некоторым направлениям, уровень качества, только стремящийся к базовому, и проанализировав ситуацию, делаем вывод о недостатках в управлении профессиональным развитием педагогов, что в свою очередь, не позволяет качественно реализовать ОП ДО и АОП ДО.

Это выражается в том, что не все педагоги при выборе методов и приемов учитывают индивидуальные возможности детей, потребности и интересы различных целевых групп.

Возникает противоречие между требованиями образовательного стандарта, ожиданиями родителей, и реальным воплощением этих ожиданий в педагогической среде.

Разрешению данного противоречия может способствовать совершенствование управленческого механизма через использование современных методов работы с педагогическим коллективом и внедрение нестандартных форм по развитию у педагогов новых профессиональных качеств, а также оптимизация существующей модели повышения профессионального мастерства педагогов за счет ресурсов дошкольной организации.

К новым ресурсам развития, которые можно использовать относятся:

- возможности онлайн - образования;
- наставничество;

- индивидуальные образовательные маршруты.

Поэтому основной управленческой задачей стала разработка Комплексной программы профессионального развития педагогов МБДОУ № 206, 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 на 2025 - 2027 годы».

Задачи:

- обеспечить стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогов, их профессионального развития;
- совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации отдельных педагогов и команды 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. Сопровождение процедур аттестации.
3. Индивидуальное методическое сопровождение ИОМ.
4. Наставническая деятельность.
5. Включение педагогов в деятельность различных городских методических сообществ (РМО, ГБП), конференций.

## 2. Анализ кадровых ресурсов ДОУ

Педагогический коллектив состоит из 83 педагогов.

Подготовлено с использованием системы КонсультантПлюс

### Раздел 10. Распределение персонала по возрасту, человек

(без внешних совместителей и работавших по договорам гражданско-правового характера; на конец отчетного года)

Наименование показателей	№ строки	в том числе в возрасте, лет (число полных лет на 1 января следующего за отчетным года)										
		Всего (сумма граф 4 - 13)	моложе 25 лет	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60 - 64	65 и более
А	Б	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Численность работников - всего (сумма строк 1002, 1006, 1019, 1022)	1001	146	10	11	21	26	30	15	10	12	6	5
в том числе:	1002	6		1		1	4					
руководящие работники - всего	1003	1					1					
из них:	1004	5		1		1	3					
заместители руководителя	1005											
руководитель филиала	1006	69	8	6	5	14	17	8	7	1	2	1
педагогические работники - всего (сумма строк 1007 - 1018)	1007	49	7	2	2	11	14	5	5	1	1	1
в том числе:	1008	2						1			1	
воспитатели												
старшие воспитатели												

## Раздел 11. Распределение персонала по стажу работы, человек

(без внешних совместителей и работающих по договорам гражданско-правового характера; заполняется на конец отчетного года)

Наименование показателей	№ строки	Всего (сумма граф 4 - 9)	в том числе имеют общий стаж работы, лет						из общей численности работников (графа 3) имеют педагогический стаж, всего (сумма граф 11 - 16)	в том числе имеют педагогический стаж работы, лет					
			до 3	от 3 до 5	от 5 до 10	от 10 до 15	от 15 до 20	20 и более		до 3	от 3 до 5	от 5 до 10	от 10 до 15	от 15 до 20	20 и более
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Численность работников - всего (сумма строк 1102, 1106, 1119, 1122)	1101	146	18	9	22	20	31	46	71	16	8	18	11	5	13
в том числе:															
руководящие работники - всего	1102	6	1			1	4		2	1		1			
из них:															
руководитель	1103	1					1								
заместители руководителя	1104	5	1			1	3		2	1		1			
руководитель филиала	1105														
педагогические работники - всего (сумма строк 1107 - 1118)	1106	69	8	4	8	12	15	22	69	15	8	17	11	5	13
в том числе:															
воспитатели	1107	49	7	2	3	9	12	16	49	12	5	10	9	4	9

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, социогровые технологии, методов музейной педагогики, технологии «электронное портфолио» и технологии социально-педагогического проектирования, **детское портфолио, event-технология, индивидуальный образовательный маршрут. ДОБАВИТЬ**

## 3. Система мероприятий по реализации Программы

ЗАДАЧИ	МЕРОПРИЯТИЯ	СРОКИ	ОТВЕТСТВЕННЫЕ
Обеспечить стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации отдельных педагогов и команды педагогов, их профессионального развития	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Создание перспективного плана повышения квалификации педагогов.</li> <li>- Представление на награждение лучших работников муниципальными наградами.</li> <li>- Награждение благодарственными письмами и грамотами на уровне МБДОУ.</li> <li>- Профессиональное признание коллег через участие в профессиональном конкурсе «Ступени роста», в результате которого педагоги получают аттестацию на соответствие занимаемой должности.</li> <li>- Награждение лучших педагогов знаками отличия «Педагог-наставник», «Педагог-новатор», «Педагог-мастер».</li> </ul>	Ежегодно	Заместители заведующего, Старшие воспитатели

<p>Развивать профессиональную культуру и компетенции педагогов</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Анализ кадровой ситуации в ДОУ с целью прогнозирования потребности в педагогических кадрах.</li> <li>- Создание необходимых условий для включения педагогов ДОУ в образовательное социальное пространство:             <ol style="list-style-type: none"> <li>1) творческие группы по направлениям работы и образовательным областям;</li> <li>2) образовательные интернет-сайты;</li> <li>3) персональные сайты педагогов.</li> </ol> </li> <li>- Организация и проведение профессионального конкурса «Ступени роста», в результате которого педагоги получают аттестацию на соответствие занимаемой должности.</li> <li>- Составление, корректировка и анализ индивидуального образовательного маршрута развития педагога (ИОМ), и представление на итоговом педсовете результатов.</li> <li>- Организация методического сопровождения в ДОУ:             <ol style="list-style-type: none"> <li>1) групповые и индивидуальные консультации;</li> <li>2) временные творческие, объединения по направлениям работы;</li> <li>3) работа наставнических пар.</li> </ol> </li> </ul>	<p>Ежегодно</p>	<p>Заместители заведующего, Старшие воспитатели</p>
--	---	-----------------	---

<p>Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Организация разных форм обучения и переобучения педагогов.</li> <li>- Организация обучения школы наставничества для методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов.</li> <li>- Проведение тренингов, направленных на усиление коммуникативных возможностей педагогов.</li> <li>- Развитие конкурсного движения:             <ol style="list-style-type: none"> <li>1) конкурсы внутри ДОУ «Ступени роста»;</li> <li>2) дистанционные конкурсы;</li> <li>3) профессиональные конкурсы, такие как: «Воспитатель года», «Лучший педагог дополнительного образования», «Конкурс профессионального мастерства специалистов сопровождения образовательного процесса (педагогов-психологов, учителей - дефектологов), «Молодой воспитатель», «Хочу стать руководителем», «Лучший педагогический проект», «Педагогический дебют»;</li> <li>4) номинирование педагогов по результатам работы за год.</li> </ol> </li> <li>- Организация взаимопосещений опытных педагогов с целью актуализации педагогического опыта и взаиморефлексии деятельности.</li> <li>- Оказание поддержки и создание мотивации при аттестации педагогов на первую и высшую квалификационную категорию.</li> <li>- Закрепление за педагогом, проходящим процедуру аттестации на соответствие занимаемой должности куратора среди опытных педагогов ДОУ.</li> </ul>	<p>Ежегодно</p>	<p>Заместители заведующего, Старшие воспитатели</p>
<p>Обновить структуру и содержание методической службы</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Совершенствование системы внутреннего контроля.</li> <li>- Введение оценочных листов эффективности проведенного методического мероприятия.</li> <li>- Создание условий для использования педагогами ИКТ в образовательном процессе.</li> </ul>	<p>Ежегодно</p>	<p>Заместители заведующего, Старшие воспитатели</p>

<p>Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе.</li> <li>- Организация традиционных праздничных мероприятий тематического характера, совместных экскурсий и поездок.</li> <li>- Формирование самодеятельного хорового, танцевального и театрального коллективов.</li> <li>- Освещение деятельности ДООУ в интернет-сообществе (официальный сайт ДООУ, официальные аккаунты в социальных сетях).</li> </ul>	<p>Ежегодно</p>	<p>Заместители заведующего, Старшие воспитатели</p>
---	---	-----------------	---

### ГРАФИК ПРОХОЖДЕНИЯ КУРСОВ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ по направлениям МСО

№	ФИО	Направление МСО														
		индивидуализация образовательного процесса в дошкольной образовательной организации			развитие начал технического образования детей дошкольного возраста			сохранение и укрепление здоровья детей дошкольного возраста			актуализация воспитательного потенциала в системе дошкольного образования			совершенствование механизмов управления качеством дошкольного образования		
		2025	2026	2027	2025	2026	2027	2025	2026	2027	2025	2026	2027	2025	2026	2027
<b>Старшие воспитатели</b>																
1	Стешик Т.Л.					*					*					*
2	Рыбакова Н.В.	*							*							*
3	Рычкова Т.А.						*					*		*		
4	Кисилева А.А.	*							*							*
5	Курбатова А.А.					*				*				*		
<b>Воспитатели</b>																
6	Бурмакова Т.Н.	*				*				*						
7	Воротягина М.А.		*		*								*			
8	Веремеенко О.И.					*		*					*			
9	Есина Т.В.		*			*							*			
10	Иванова С.Ю.	*					*					*				
11	Литвинкова А.Н.			*							*					
12	Мосина А.О.			*	*					*						
13	Раджабова М.А.		*				*				*					
14	Старцева М.С.			*				*					*			
15	Токарева М.В.				*				*				*			
16	Турайкина В.А.	*				*							*			
17	Багушка К.Ю.		*					*			*					



18	Жевлоченко Е.В.			*		*					*					
19	Кудрявцева А.В.	*				*				*						
20	Иванова Е.И.		*				*				*					
21	Марченко Т.И.			*				*				*				
22	Мелехина Т.В.	*				*				*						
23	Миллер В.Ю.		*				*				*					
24	Милютина Т.Е.			*				*				*				
25	Полярусова Л.В.	*			*				*							
26	Прокопчук М.А.		*			*				*						
27	Пышненко Т.С.			*				*				*				
28	Черепанова Т.Е.	*			*				*				*			
29	Ячменева А.М.		*				*				*					
30	Абашева Е.В.			*				*				*				
31	Айснер Т.Л.	*				*				*						
32	Алишкевич Т.Б.		*				*				*					
33	Базан Ю.Е.			*				*				*				
34	Василевская Е.В.	*				*				*						
35	Вотинцева В.Д.		*				*				*					
36	Габидулина А.Г.			*				*				*				
37	Глухих Е.П.	*				*			*				*			
38	Ермакова А.И.		*				*				*					
39	Зазыбина Н.В.			*				*				*				
40	Коробкова М.О.	*				*			*							
41	Кудашкина А.Л.		*		*					*						
42	Морозова О.В.			*			*		*							
43	Плишкина О.С.	*				*				*						
44	Потылицына Н.Н.		*		*								*			
45	Ревутова А.А.			*				*				*				
46	Самсонова С.Н.	*				*				*						
47	Селезнева М.В.		*				*				*					
48	Федорова А.С.			*				*				*				
49	Черкашина Е.П.			*												
50	Чернухина И.Е.	*				*				*						
51	Шукайло Г.Н.		*				*				*					
52	Щенова О.М.			*				*				*				
53	Белова С.В.	*				*				*						
54	Белянина В.Ш.		*				*				*					
55	Борздова И.В.			*				*				*				

56	Воротова А.В.	*				*				*			*			
57	Комоцкая Е.С.		*		*								*			
58	Кротова Е.С.	*				*				*						
59	Крылова М.А.		*				*				*					
60	Кураленко О.А.			*				*					*			
61	Мартынова Г.С.	*				*				*				*		
62	Нижевасова Г.В.		*				*				*					
63	Онищенко С.В.			*				*					*			
64	Салимова З.Г.	*				*				*						
<b>Инструкторы по ФК</b>																
65	Брехунова И.Н.	*								*						
66	Бокова Ю.В.		*								*					
67	Конькова И.А.	*								*						
68	Сергеева Т.Ф.		*								*					
69	Сюзева Т.Ю.			*						*						
70	Панина А.В.			*						*						
<b>Музыкальные руководители</b>																
71	Лекомцева М.А.			*						*						
72	Солодкина А.Ю.		*								*					
73	Ким С.Г.	*											*			
<b>Педагоги-психологи</b>																
74	Арва Н.В.	*														
75	Седова О.Н.		*													
76	Тэннэ А.А.			*												
<b>Учителя-логопеды</b>																
77	Борисова Н.Б.	*									*					
78	Лисицына А.Ю.		*							*						
79	Алябьева И.Д.	*											*			
80	Мартынова Е.И.			*						*						
81	Наумова Н.Б.		*										*			
82	Алентьева А.А.	*									*					
<b>Учителя-дефектологи</b>																
83	Холодкова А.Е.		*										*			
84	Устинова Т.В.			*						*						

Направления МСО	Количество педагогов, прошедшие курсы ПК за период 2025-2026	Количество педагогов, прошедшие курсы ПК за период 2026-2027	Количество педагогов, прошедшие курсы ПК за период 2027-2028
-----------------	--	--	--

индивидуализация образовательного процесса в дошкольной образовательной организации	<b>29</b>	<b>28</b>	<b>25</b>
развитие начал технического образования детей дошкольного возраста	<b>8</b>	<b>14</b>	<b>17</b>
сохранение и укрепление здоровья детей дошкольного возраста	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>26</b>
актуализация воспитательного потенциала в системе дошкольного образования	<b>21</b>	<b>19</b>	<b>23</b>
совершенствование механизмов управления качеством дошкольного образования	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>3</b>

#### **4. Мониторинг реализации программы «Комплексная программа профессионального развития кадров до 2028 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 ДОУ.

<b>Предполагаемые результаты реализации программы</b>	<b>Индикаторы измерения</b>
Пополнение нормативной базы ДОУ, регламентирующей сопровождение педагогов	- Наличие персонифицированных программ наставничества - Актуальные ИОМ - Положения о конкурсах и мастерских
Создание условий для профессионального роста каждого педагога	- Рост числа педагогов, участников профессиональных конкурсов - Рост числа педагогов, демонстрирующих свой педагогический опыт на семинарах, мастер-классах, через публикации
Сформированный творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников	- Рост числа педагогов, участников не профессиональных конкурсов (фитнес, хор, спортивные мероприятия, театральная студия) - Рост числа педагогов, работающих в творческих, проектных группах разного уровня
Освоение педагогами инновационных образовательных технологий	- Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах, творческих группах - Количество педагогов, имеющих разработанные методические пособия и авторские программы

#### **5. Риски**

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

Управление рисками – непрерывный процесс.

Риски:

- недостаток времени (тайм менеджмент);
- бессистемность в организации рефлексивной деятельности.

<b>Наименование риска</b>	<b>Оценка риска</b>	<b>Пути преодоления</b>
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	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Прохождение курсов повышения квалификации</li> <li>2. Разработка и реализация горизонтального обучения в учреждении (обмен практическим опытом).</li> <li>3. Система наставничества в ДОУ.</li> </ol>
Недостаточная внутренняя психологическая мотивация части педагогов в профессиональном развитии.	Преодолимый	<ol style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>2. Реализация модели профессионального продвижения.</li> </ol>

## **6. Заключение**

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