

ПРИНЯТО:

Заседание

Совета педагогов МБДОУ № 169

Протокол № 4

от 29.08.2024 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ № 169

Курчанова Н.В.

Приказ от 29.08.2024 г. № 206

**ПРОГРАММА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
ПЕДАГОГОВ МБДОУ № 169
НА 2024-2027 ГОДЫ**

г. Красноярск, 2024 г.

Оглавление

1.	Паспорт Программы профессионального развития педагогов	3
2.	Пояснительная записка	5
3.	Актуальность Программы	8
4.	Цель и задачи Программы	9
5.	Ожидаемые результаты реализации Программы	9
6.	Система профессионального развития педагогических работников	10
7.	Механизмы реализации Программы	14
8.	Целевые индикаторы реализации Программы	16
9.	Мероприятия по реализации Программы	17
10.	Управление реализацией Программы	18

1. Паспорт Программы профессионального развития педагогов

Полное (сокращенное) наименование ОО	муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 169 комбинированного вида» г. Красноярска (МБДОУ № 169)
Основания для разработки Программы	– Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». – Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 г. № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)». – Распоряжение Минпросвещения России от 15 декабря 2022 г. № Р-303 «О внесении изменений в Концепцию создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, утвержденную распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 г. № Р-174». – Приказ Минпросвещения России от 24.03.2023 № 196 «Порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность». – Обновленные региональные требования к профессиональной деятельности педагогических работников при аттестации на квалификационные категории по должностям» (Проект), 2024 год.
Заказчик Программы	- Главное управление образования администрации города Красноярска - МБДОУ № 169
Куратор Программы	Курчанова Н.В. – заведующий МБДОУ № 169
Руководитель Программы	Григуола Е.С. – заместитель заведующего МБДОУ № 169
Цель Программы	Обеспечение содержательно-методического сопровождения процесса профессионального развития педагогических работников МБДОУ в контексте приоритетных направлений развития муниципальной системы дошкольного образования.
Задачи по достижению цели Программы	1. Способствовать непрерывной деятельности педагогов по проектированию собственной траектории профессионального развития. 2. Способствовать освоению и внедрению педагогическими работниками эффективных методов, приёмов и технологий работы по приоритетным направлениям развития муниципальной системы дошкольного образования 3. Организовать целенаправленную деятельность педагогов по предъявлению успешного опыта (лучших практик) собственной профессиональной деятельности.
Ожидаемый результат реализации Программы	Обеспечение процесса профессионального развития педагогических работников МБДОУ содержательно-методическим сопровождением в контексте приоритетных направлений развития муниципальной системы дошкольного образования.

Основные эффекты реализации Программы	1. Осуществление анализа актуального состояния и динамики изменения уровня профессионального развития педагогов МБДОУ. 2. Выявление и устранение профессиональных дефицитов педагогов. 3. Планирование педагогами собственного непрерывного профессионального развития. 4. Повышение качества образовательной деятельности в МБДОУ на основе внедрения новых образовательных практик. 5. Организация взаимодействия с образовательными организациями с целью обмена передовым опытом и успешными практиками в сфере дошкольного образования. 6. Обеспечение реализации в МБДОУ приоритетных направлений развития муниципальной системы дошкольного образования.
Разработчики Программы	- Заведующий МБДОУ № 169 Курчанова Наталья Витальевна. - Заместитель заведующего по ВР Григуола Елена Станиславовна
Сроки реализации Программы	август 2024 г. - май 2027 г.
Этапы реализации Программы	Подготовительный, реализации, обобщающий
I этап, подготовительный, август – декабрь 2024 г.	Задача 1. Информировать педагогическую общественность МБДОУ о начале реализации Программы. Задача 2. Разработать Чек-лист для самооценки/оценки уровня профессионального развития педагогов. Задача 3. Определить уровень профессионального развития педагогов на старте реализации Программы. Задача 4. Разработать нормативные и методические документы (планы, программы, проекты, ИОМ и пр.), обеспечивающие реализацию Программы.
II этап, реализация, январь 2025 г. – март 2027 г.	Задача 1. Реализовать разработанные на подготовительном этапе нормативные и методические документы (планы, программы, проекты, ИОМ и пр.). Задача 2. Организовать различные формы сетевого взаимодействия и социального партнёрства. Задача 3. Осуществлять ежегодный внутренний мониторинг повышения уровня профессионального развития педагогов и качества реализации Программы. Задача 4. Предъявить заинтересованной общественности промежуточные результаты реализации Программы.
III этап, обобщающий, апрель-май 2027 года	Задача 1. Провести рефлексивный анализ результатов реализации Программы. Задача 2. Осуществить общественно-профессиональную демонстрацию результатов реализации Программы. Задача 3. Принять управленческие решения по результатам. Задача 4. Определить перспективу профессионального развития педагогов МБДОУ в 2027-2030 учебных годах.
Источники финансирования	Бюджетные средства.
Управление Программой развития	Ведение мониторинга реализации Программы. Принятие управленческих решений по конкретизации, коррекции, дополнению Программы.

2. Пояснительная записка

Программа профессионального развития педагогов МБДОУ № 169 (далее - Программа) является управленческим (организационно-распорядительным) документом, определяющим стратегию непрерывного профессионального развития педагогических работников в рамках методической службы МБДОУ. Программа предусматривает разработку комплекта документации, содержащей плановые даты исполнения работ и контрольных событий Программы.

Понятия, используемые в Программе:

- «методическая служба МБДОУ» - совокупность субъектов методической деятельности учрежденческого уровня, осуществляющих методическую работу, направленную на преодоление профессиональных дефицитов и профессиональное развитие педагогических работников;
- «педагогический работник» - физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) осуществлению образовательной деятельности;
- «управленческие кадры» - физические лица, которые в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами осуществляют руководство этой организацией, в том числе выполняют функции её единоличного исполнительного органа. К управленческим кадрам относятся: руководитель организации, осуществляющей образовательную деятельность, заместитель руководителя организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- «профессиональное педагогическое сообщество» - объединение педагогических работников с общими ценностями, профессиональными ориентирами, нормами мышления, поведения и взаимодействия, формирующими профессиональную среду на уровне образовательной организации, органа местного самоуправления, субъекта Российской Федерации, Российской Федерации;
- «профессиональная компетентность педагога» - совокупность личностных качеств и профессиональных знаний и умений (теоретическая и практическая

готовность), необходимых для эффективного выполнения профессиональных функций;

- «индивидуальный образовательный маршрут» - комплекс мероприятий, включающий описание содержания, форм организации, технологий, темпа и общего времени освоения педагогическими работниками и управленческими кадрами необходимых знаний, умений, практических навыков и опыта, основанный на персонифицированном подходе к организации дополнительного профессионального образования, в том числе учитывающем актуальные дефициты профессиональных компетенций педагогических работников, их личностные ресурсы, педагогические и управленческие условия образовательной организации, в которой они работают, а также возможности и ресурсы системы дополнительного профессионального образования;

- «непрерывное профессиональное развитие педагогических работников» - комплекс образовательных мероприятий, результатом которых является совершенствование профессиональных компетенций и овладение новыми компетенциями, необходимыми на определенном этапе профессионального развития. Может осуществляться как в процессе повышения квалификации и профессиональной переподготовки, так и в рамках неформального образования;

- «неформальное образование педагогических работников» - комплекс образовательных мероприятий, не сопровождающихся выдачей документов об образовании и (или) о квалификации, а также документов об обучении, результатом которых является совершенствование профессиональных компетенций и овладение новыми компетенциями, необходимыми на определенном этапе профессионального развития.

Методологической основой Программы являются следующие подходы:

- системный подход, отражающий связи между субъектами методической деятельности и их функциями;

- личностно-ориентированный подход, предполагающий ориентацию на личность педагогического работника как субъекта непрерывного профессионального развития;

- ресурсный подход, обосновывающий связи между ресурсами субъектов методической деятельности и индивидуальными образовательными маршрутами непрерывного профессионального развития педагогических работников.

Принципы Программы:

- принцип непрерывности профессионального развития педагогических работников;
- принцип уважения к личности педагога и учета его индивидуальных особенностей при сохранении общих требований в рамках Стандарта педагога;
- принцип ориентации и реагирования на профессиональные дефициты и запросы педагогических работников в условиях развития системы образования;
- принцип поддержки инициативы педагогов как необходимого условия профессионального развития педагога;
- принцип целостности методического сопровождения (теоретическая подготовка-практика-самообразование-профессиональное общение);
- принцип партнёрства (предполагает определение круга актуальных и потенциальных партнёров в образовательном пространстве МБДОУ, города, консолидацию их усилий, обеспечение устойчивости развития за счёт системного эффекта взаимодействия);
- принцип координации и интеграции деятельности методических служб различных уровней;
- принцип системного контроля, самоконтроля и взаимоконтроля процесса профессионального развития педагогических работников

В процессе профессионального развития педагогического работника можно выделить несколько фаз (по Климову Е.А.). Фазы профессионального развития педагогических работников представлены на Рисунке № 1.

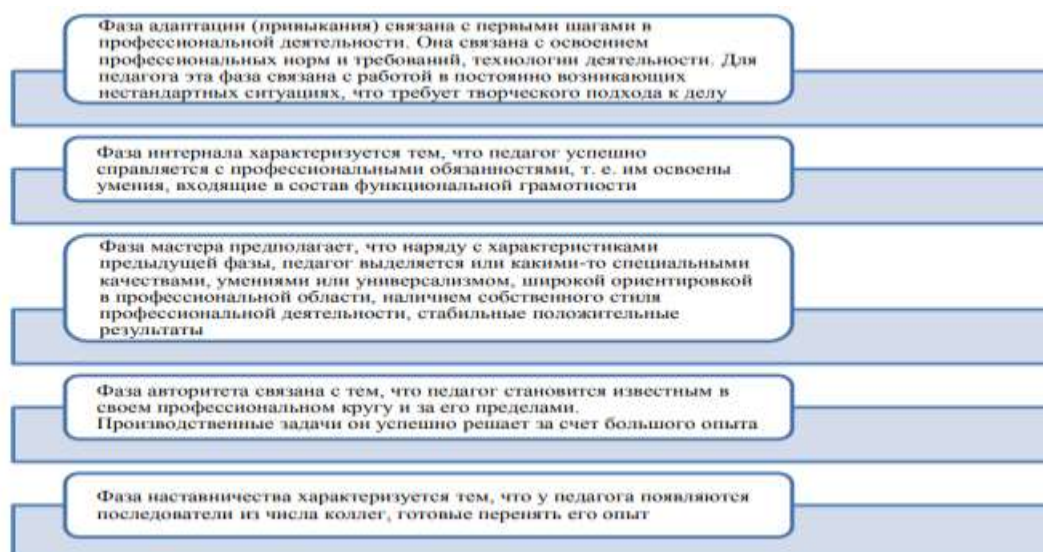


Рисунок № 1.

Фазы профессионального развития педагогических работников

3. Актуальность Программы

Перспектива развития МБДОУ определяется в соответствии с целями государственной, региональной и муниципальной политики в сфере дошкольного образования. Качество дошкольного образования в МБДОУ находится в прямой зависимости от профессионального развития педагогических работников. Ряд стратегических и программных документов различных уровней указывает на значимость создания системы адресного непрерывного профессионального развития педагогов, задающего карьерную вертикаль от молодого педагога до педагога-методиста и педагога-наставника. Профессиональное развитие педагогических работников МБДОУ является фактором положительной обратной связи в управлении качеством образования.

Между тем следует признать, что профессиональное развитие (развитие профессиональных компетенций) педагогических работников МБДОУ не позволяет всегда качественно реализовать ОП ДО и отдельные приоритетные направления развития муниципальной системы дошкольного образования.

Вызовами в области содержательно-методического сопровождения непрерывного профессионального развития педагогических работников в МБДОУ являются:

- недостаточный уровень документирования методической деятельности (в части разработки дорожных карт, планов, проектов и пр.);
- формальный подход к адресному профессиональному развитию педагогических работников на основе результатов диагностики их профессиональных дефицитов;
- отсутствие дифференцированных форм работы с педагогическими работниками, находящимися на разных фазах профессионального развития;
- использование традиционных форм методической работы;
- несистемный характер повышения квалификации и стажировок педагогических работников по приоритетным направлениям развития муниципальной системы дошкольного образования;
- снижение активности части педагогов при достаточно высоком уровне компетентности, проявление профессиональной стагнации, застоя.

Таким образом, актуальной для МБДОУ является потребность педагогического коллектива, каждого педагога в постоянном и опережающем, перспективном адресном профессиональном развитии.

4. Цель и задачи Программы

Цель Программы: Обеспечение содержательно-методического сопровождения процесса профессионального развития педагогических работников МБДОУ в контексте приоритетных направлений развития муниципальной системы дошкольного образования.

Задачи Программы:

1. Способствовать непрерывной деятельности педагогов по проектированию собственной траектории профессионального развития.
2. Способствовать освоению и внедрению педагогическими работниками эффективных методов, приёмов и технологий работы по приоритетным направлениям развития муниципальной системы дошкольного образования
3. Организовать целенаправленную деятельность педагогов по предъявлению успешного опыта (лучших практик) собственной профессиональной деятельности.

5. Ожидаемые результаты реализации Программы

Ожидаемый результат реализации Программы - обеспечение процесса профессионального развития педагогических работников МБДОУ содержательно-методическим сопровождением в контексте приоритетных направлений развития муниципальной системы дошкольного образования.

К ожидаемым максимально возможным эффектам реализации Программы при рационально используемом ресурсе относятся:

1. Осуществление анализа актуального состояния и динамики изменения уровня профессионального развития педагогов МБДОУ.
2. Выявление и устранение профессиональных дефицитов педагогов.
3. Планирование педагогами собственного непрерывного профессионального развития.
4. Повышение качества образовательной деятельности в МБДОУ на основе внедрения новых образовательных практик.
5. Организация взаимодействия с образовательными организациями с целью обмена передовым опытом и успешными практиками в сфере дошкольного образования.

6. Обеспечение реализации в МБДОУ приоритетных направлений развития муниципальной системы дошкольного образования.

6. Система профессионального развития педагогических работников

Преодоление вышеизложенной проблемы возможно при условии реализации в МБДОУ системы 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. Модель системы профессионального развития педагогических работников МБДОУ представлена на Рисунке № 2.



Рисунок № 2.

Модель системы профессионального развития педагогических работников МБДОУ

Модель системы профессионального развития педагогических работников МБДОУ состоит из трех взаимосвязанных блоков:

- целевого;
- содержательно-процессуального;
- результативного.

Целевой блок отражает приоритетные направления образовательной политики, закреплённые в ряде документов, и направление саморазвития педагога, определённое по итогам выявления его профессиональных дефицитов.

Результативный блок модели предусматривает достижение запланированного результата, что является условием реализации государственных, региональных и муниципальных инициатив в сфере дошкольного образования.

Содержательно-процессуальный блок определяет содержание и формы профессионального развития и саморазвития педагогических работников.

К основным формам профессионального развития и саморазвития педагогических работников относятся:

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.

Чтобы профессиональное сообщество появилось, необходимы:

- внешние предпосылки для создания профессионального сообщества;
- идея необходимости создать такое сообщества;
- инициативная группа с готовностью вкладывать свои ресурсы в это создание;
- потенциальные члены сообщества с ярко выраженной потребностью принадлежать к профессиональному объединению;
- особая атмосфера для сплочения членов объединения и выработки мотивации.

При описании деятельности профессиональных сообществ выделяют три ключевых аспекта:

- предмет сообщества – совместная инициатива, понимаемая и разделяемая его членами;
- способ функционирования – многочисленные встречи, объединяющие членов в социальную группу;
- продукт, выработанный сообществом, – созданные членами совместные образовательные ресурсы, которые могут быть предложены потенциальным пользователям в обобщенном (осмысленном), структурированном и методически объяснённом виде: авторские программы, средства и способы обучения, программно-методические пособия, дидактические материалы и пр.

Формы деятельности педагогических сообществ: обучающий семинар; виртуальная конференция; конкурс; проект; акция; мастерская или мастер-класс; опрос; обсуждение в чате; фестиваль.

Диссеминация 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).

Диссеминация (от лат. *disseminatio* — рассеивание, распространение) – это процесс, направленный на то, чтобы донести идеи, методы осуществления,

продукты и (или) результаты опыта педагогической деятельности до целевой аудитории.

Шаги, обеспечивающие успешность диссеминации передового (инновационного) педагогического опыта:

1. Определить субъекты диссеминации, в числе которых основными являются:

1) авторы инновационного педагогического опыта, то есть те педагогические работники, которые будут представлять свой опыт педагогическому сообществу;
2) потребители, пользователи инновационного педагогического опыта, обеспечивающего более высокие результаты образовательной деятельности;
3) организаторы процесса диссеминации (административно-управленческие работники, методисты всех уровней, заинтересованных в продвижении педагогических инноваций в образовательную среду).

2. Определить объекты диссеминации, то есть те продукты, которые будут подлежать распространению в обобщенном (осмысленном), структурированном и методически объяснённом виде. Чтобы распространять инновационный педагогический опыт, необходимы, по меньшей мере, два обязательных условия:

а) облечь опыт в такую форму, которая будет достаточно ясна и наглядна, технологична и доступна не только для восприятия, но и для реализации в конкретных условиях (например: докладов; разработок программ; сценарных планов, конспектов и технологических карт; творческих отчётов; методических рекомендаций и пр.);

б) вызвать заинтересованность педагогических работников в овладении инновационным опытом, актуализировать у них желание и профессиональную готовность использовать его в своей практике.

3. Определить этапы и формы распространения педагогического опыта на различных уровнях (открытые показы образовательной деятельности; выступления; мастер-классы; практические семинары; педагогическая мастерская; тематическая выставка методических материалов из опыта работы; творческий отчёт, доклад; печатные способы (публикации) и пр.).

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 её профессиональную экспертизу; повышение
социального статуса; обучение та

Отбор лучших педагогических практик, организация возможности и сопровождение педагогических работников в процессе диссеминации собственного успешного опыта	Непосредственное обобщение и представление собственного успешного опыта в различных формах
Предоставление возможности участия и создание команды по подготовке и сопровождению педагогов в конкурсном движении	Непосредственное участие в конкурсах различных уровней
Организация наставничества в МБДОУ и включение педагогических работников в наставническую деятельность	Участие в наставнической деятельности в качестве наставника или наставляемого

Основное содержание и формы работы управленческих кадров по реализации Программы ежегодно конкретизируются в Годовом плане работы МБДОУ и ряде иных локальных нормативных документов.

Содержание и формы работы педагогических работников по профессиональному развитию конкретизируются в индивидуальных образовательных маршрутах (далее – ИОМ) и/или индивидуальной программе профессионального развития педагога (далее – ИППРП).

Структура ИППРП представлена в Приложении № 1.

Сходство и различие ИОМ и ИППРП представлены ниже в Таблице № 2.

Таблица № 2.

ИОМ	ИППРП
Алгоритм действий по разработке и реализации: 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/ИППРП. 2. Разработка плана работы на определенный период – дорожной карты. 3. Поэтапная реализация. 4. Рефлексивный анализ эффективности реализации.	
представляют 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	
содержат перечень способов самообучения, самообразования и самореализации педагога, основываются на рефлексивных умениях по преодолению профессиональных дефицитов, выявленных в ходе оценочных процедур и/или самодиагностики компетенций	
реализация сопровождается комплексом целенаправленных организационных и научно-методических действий, осуществляемых методической службой МБДОУ, в т.ч. с применением методов стимулирования развития профессиональной компетентности педагогов, организацией разнообразных формы взаимодействия и сотрудничества, использованием технологии тьюторского сопровождения автора ИОМ и/или ИППРП (тренинги; деловые, ролевые и имитационные игры, разбор конкретных ситуаций, симуляционное обучение, групповые дискуссии; образовательные форумы; аукционы; фестивали-конкурсы; ярмарки; научно-практические конференции; студии инновационных технологий и др.)	

регламентируется нормативными документами различных уровней	регламентируется нормативными документами учрежденческого уровня (настоящей Программой)
является обязательным для всех педагогических работников МБДОУ	разрабатывается отдельными педагогическими работниками МБДОУ, например при подготовке к аттестации на высшую квалификационную категорию или на квалификацию «педагог-методист», «педагог-наставник»
разрабатывается на краткосрочный период от 6 месяцев до 1 года	разрабатывается на более длительный период, например, межаттестационный
размещается на платформе ЭРА-СКОП	размещается на индивидуальном информационном ресурсе педагога

8. Целевые индикаторы реализации Программы

Для оценки эффективности реализации Программы используются целевые индикаторы по направлениям, которые отражают выполнение мероприятий Программы. Целевые индикаторы реализации Программы представлены ниже в Таблице № 3.

Таблица № 3.

Целевой индикатор	Периоды реализации		
	2024-2025 учебный год	2025-2026 учебный год	2026-2027 учебный год
Задача: Способствовать непрерывной деятельности педагогов по проектированию собственной траектории профессионального развития			
Доля (%) педагогов, соответствующих требованиям профессионального стандарта «Педагог», подтверждённое результатами аттестации	70	85	95
Доля (%) педагогов, прошедших оценку/самооценку уровня профессионального развития и определивших профессиональные дефициты	60	80	100
Доля (%) педагогов, осуществляющих проектирование и реализацию ИОМ и/или ИППРП	60	80	100
Доля (%) педагогов, участвующих в различных формах поддержки и сопровождения в первые три года работы	100	100	100
Задача: Способствовать освоению и внедрению педагогическими работниками эффективных методов, приёмов и технологий работы по приоритетным направлениям развития муниципальной системы дошкольного образования			
Доля (%) педагогов, прошедших обучение на курсах повышения квалификации	5 по каждому направлению	10 по каждому направлению	15 и более по каждому направлению

Доля (%) педагогов, включённых в деятельность рабочих групп МБДОУ	не менее 80	не менее 90	100
Доля (%) педагогов, включённых в деятельность РМО, СМО, ГБП, «школы», сетевые сообщества педагогов ДОО района и города	не менее 30	не менее 45	не менее 60
Доля (%) педагогов, инициирующих и осуществляющих инновационную деятельность	не менее 25	не менее 40	не менее 50
Задача: Организовать целенаправленную деятельность педагогов по предъявлению успешного опыта (лучших практик) собственной профессиональной деятельности			
Доля (%) педагогов, участвующих в конкурсах профессионального мастерства	не менее 5	не менее 10	не менее 15
Доля (%) педагогов, осуществляющих диссеминацию опыта профессиональной деятельности	не менее 5	не менее 10	не менее 15

Оценка эффективности реализации Программы развития производится путём сравнения фактически достигнутых показателей за соответствующий год с утвержденными на год значениями целевых индикаторов.

9. Мероприятия по реализации Программы

Настоящая Программа является программой циклической структуры, для которой характерно неоднократное повторение одних и тех же мероприятий и действий. Мероприятия по реализации Программы представлена ниже в Таблице № 4.

Таблица № 4.

Мероприятия и действия	Сроки	Ответственные
Заседание Совета педагогов с целью информирования о реализации Программы, о приоритетных направлениях развития муниципальной системы дошкольного образования	Август 2024 г. и далее ежегодно	Заведующий, заместитель заведующего
Организация рабочих групп педагогов по приоритетным направлениям работы МБДОУ и муниципальной системы дошкольного образования, разработка планов деятельности рабочих групп	Сентябрь 2024 г. и далее ежегодно	Заведующий, заместитель заведующего
Издание распорядительных актов (приказов) об организации рабочих групп педагогов и утверждении планов деятельности рабочих групп	Сентябрь 2024 г. и далее ежегодно	Заведующий
Издание распорядительных актов (приказов) об организации наставничества в МБДОУ	Сентябрь 2024 г. и далее ежегодно	Заведующий
Анализ своевременности прохождения педагогическими работниками курсов повышения	Сентябрь 2024 г. и далее ежегодно	Старшие воспитатели

квалификации. Формирование корпоративного заказа на КПК.		
Составление и утверждение Плана повышения квалификации педагогических работников МБДОУ на учебный год	Сентябрь 2024 г. и далее ежегодно	Старшие воспитатели, заведующий
Ознакомление педагогических работников с региональными требованиями и методическими рекомендациями к аттестации педагогических работников	Октябрь 2024 г. и далее ежегодно	Заместитель заведующего, старшие воспитатели
Издание распорядительного акта (приказа) об аттестации педагогических работников в течение учебного года	Октябрь 2024 г. и далее ежегодно	
Издание распорядительного акта (приказа) о включении педагогических работников в профессиональные сообщества (РМО, СМО, школа молодого воспитателя и пр.)	Октябрь 2024 г. и далее ежегодно	Заведующий, заместитель заведующего
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	Заместитель заведующего, старшие воспитатели
Разработка педагогическими работниками ИОМ и ИППРП в соответствии с выявленными профессиональными дефицитами	Ноябрь-декабрь 2024 г. и далее ежегодно	Старшие воспитатели
Составление и утверждение Плана методических мероприятий в МБДОУ на календарный год в соответствии с выявленными профессиональными дефицитами и разработанными педагогическими работниками ИОМ и ИППРП	Декабрь 2024 г. и далее ежегодно	Заведующий, заместитель заведующего
Реализация разработанных планов, графиков, программ, ИОМ и ИППРП	В течение года	Заместитель заведующего, старшие воспитатели
Внутренний мониторинг результативности профессионального развития педагогов за отчётный период по итогам выполнения разработанных планов, графиков, программ, ИОМ и ИППРП	Апрель 2025 г. и далее ежегодно	
Заседание Совета педагогов с целью представления промежуточных итогов реализации Программы	Апрель-май 2025 г. и далее ежегодно	

10. Управление реализацией Программы

Управление Программой основана на процессном подходе, что позволяет упростить обмен информацией между различными субъектами управления за счёт сокращения иерархических уровней организационной структуры.

Общее руководство Программой осуществляет куратор - заведующий МБДОУ. Руководитель Программы - заместитель заведующего МБДОУ – 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. Старшие воспитатели МБДОУ как руководители конкретных проектов и отдельных направлений реализации Программы 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 МБДОУ.

Схема управления Программой представлена на Рисунке № 3.

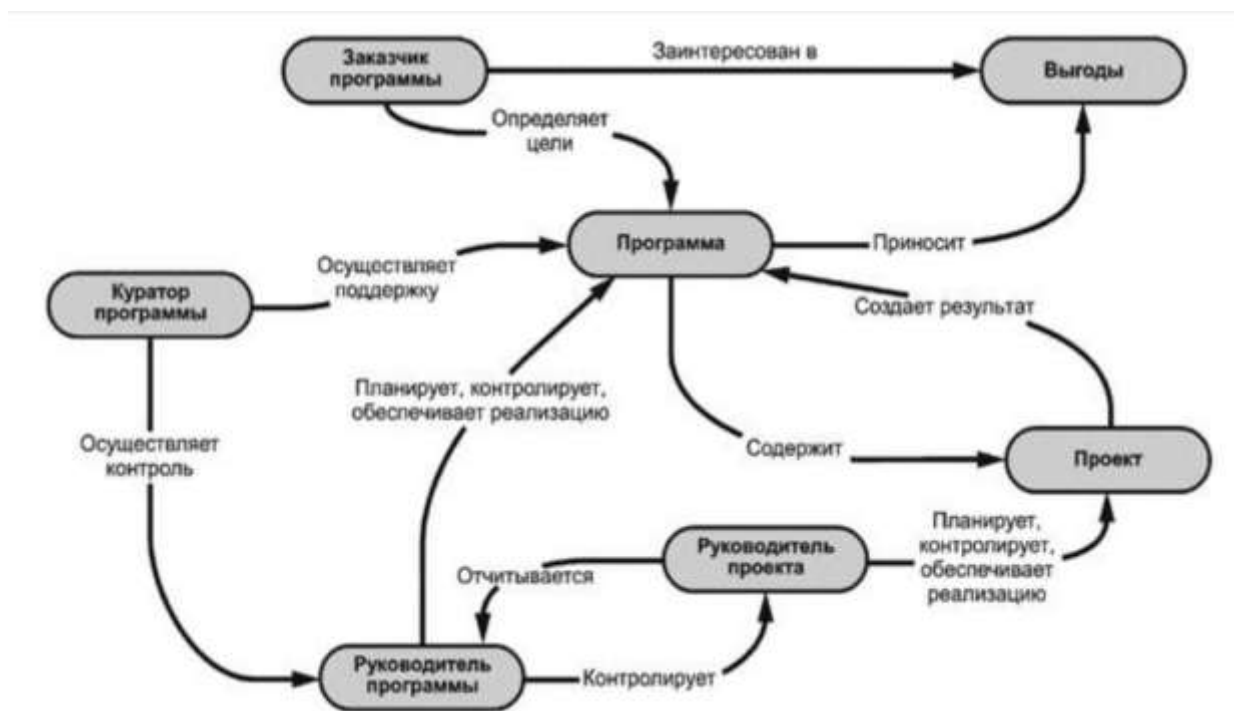


Рисунок № 3.

Схема управления Программой

Мониторинг реализации Программы:

1. Внешний: Отчёты о выполнении Плана реализации мероприятий развития муниципальной системы дошкольного образования на отчётные периоды.
2. Внутренний: Кадровый мониторинг (выявление уровня образования, квалификации, профессиональной активности и пр.).

Возможные риски реализации Программы и способы их предотвращения представлены ниже в Таблице № 5.

Таблица № 5.

Возможные риски	Способы минимизирования
Организационно - управленческие риски	
Риск неэффективных управленческих решений 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 риски и (или) риски человеческого фактора	
Отсутствие заинтересованности, недостаточная готовность и формальное отношение педагогических работников к реализации Программы	Стимулирование педагогических работников к выделению собственных профессиональных дефицитов и оформлению запроса на развитие профессиональных компетентностей
Отсутствие у педагогов чётких представлений о ходе реализации Программы	Своевременное информирование о полученных результатах, коррекции и планировании дальнейшей реализации Программы. Применение механизма публичной отчётности и общественной экспертизы.
Ресурсно-технологические риски	
Неполнота ресурсной базы для реализации новых направлений, отдельных программ, проектов и мероприятий Программы	Систематический анализ достаточности ресурсной базы для реализации Программы.
Финансово-экономические риски	
Нестабильность и недостаточность бюджетного финансирования	Своевременное планирование бюджета по реализации программных мероприятий, внесение корректив с учётом реализации новых направлений и программ, а также инфляционных процессов. Участие в грантовой деятельности для расширения ресурсной базы.

Механизм коррекции, конкретизации, дополнения Программы. Механизмом коррекции, конкретизации, дополнения Программы является цикл управленческих мероприятий, включающий в себя:

- рефлексивно-аналитические семинары по реализации Программы;
- программно-проектировочные семинары по разработке новых актуальных проектов реализации приоритетных направлений Программы;
- организационно-управленческие мероприятия по реализации Программы, включающие в себя мониторинг реализации Программы; стимулирование реализации Программы; локальное нормирование деятельности по реализации Программы развития.

Промежуточные итоги реализации Программы развития доводятся до сведения педагогических работников, Советов педагогов посредством заседаний, совещаний, собраний.

Ресурсное обеспечение реализации Программы: Для реализации Программы используется привлекаемый научно-методический ресурс, кадровый, финансовый и материально-технический ресурс МБДОУ, а также различные формы партнёрских отношений с другими организациями и ведомствами.