

СОГЛАСОВАНО  
Председатель профкома МАДОУ  
«Детский сад №101 «Щелкунчик»  
«Щелкунчик»  
 Э.А.Сафина  
« 25 » 08 2022 г.

Введено в действие  
приказом заведующего № 145  
от « 25 » 08 2022г.

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий МАДОУ  
«Детский сад №101»  
 И.Р.Салахова  
« 25 » 08 2022г.

Рассмотрено и утверждено  
на педагогическом совете  
от « 25 » 08 2022г.

**Программа  
профессионального  
развития педагогов  
муниципального автономного дошкольного  
образовательного учреждения города  
Набережные Челны  
«Детский сад общеразвивающего вида с  
приоритетным осуществлением деятельности по  
познавательному – речевому направлению развития  
воспитанников №101 «Щелкунчик»  
на 2022 – 2024 учебные годы**

Набережные Челны

2022

## Содержание

<b>1. Целевой раздел</b>		
	1.1.	Паспорт программы
	1.2.	Пояснительная записка
	1.3.	Актуальность
	1.4.	Анализ кадровых ресурсов
<b>2. Содержательный раздел</b>		
	2.1.	Целевые ориентиры программы
	2.2.	Задачи программы
	2.3.	Принципы программы
	2.4.	Механизмы реализации программы
	2.5.	Сроки реализации
	2.6.	Ожидаемые результаты
<b>3. Организационный раздел</b>		
	3.1	Система мероприятий
	3.2	Мониторинг реализации программы

## 1. Целевой раздел

### 1.1. Паспорт программы профессионального развития педагогов

<b>Наименование программы</b>	Программа профессионального развития кадров муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Набережные Челны «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательно – речевому направлению развития воспитанников №101 «Щелкунчик»
<b>Разработчик программы</b>	Творческая группа «Есть идея!»
<b>Цель программы</b>	Создание условий для повышения уровня профессиональной компетентности и формирования творчески работающего коллектива педагогов
<b>Задачи программы</b>	Обеспечить стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогов, их профессионального развития; Повысить уровень квалификации педагогов на основе оценки уровня квалификации; Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров; Повысить качество методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей.
<b>Сроки реализации</b>	2022-2024 годы
<b>Ожидаемые результаты</b>	Стабильная укомплектованность педагогическими кадрами образовательного учреждения; Готовность педагогических работников к использованию ИКТ в педагогическом процессе и повышения компетенций; Мотивация к качественному педагогическому труду; 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; Пополнение нормативной базы дошкольного учреждения ; Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов; Сформирован творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников. Качественная реализация ООП ДО.
<b>Механизм реализации программы</b>	Основными участниками реализации Программы являются администрация педагогический коллектив образовательного учреждения, способные реализовать поставленные цели и задачи Программы.
<b>Система организационного контроля</b>	Текущий контроль осуществляет заведующий, старший воспитатель

## 1.2. Пояснительная записка

Программа профессионального развития кадров муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Набережные Челны «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательному – речевому направлению развития воспитанников №101 «Щелкунчик» (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:

- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (с изменениями и дополнениями); □
- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 17.10.2013 № 1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования»; □
- Приказом Министерства образования и науки РФ от 13 января 2014 г. № 8 «Об утверждении примерной формы договора об образовании по образовательным программам дошкольного образования»;
- Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.10.2013 № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»

## 1.3. Актуальность

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

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

Дошкольному учреждению необходим педагог:

- владеющий новыми технологиями организации педагогического процесса,
- умеющий осуществлять психолого-педагогическую поддержку,
- способный реализовать принципы построения образовательного процесса,
- ориентированный на личность ребенка
- мотивированный на профессиональное совершенствование.

Между тем следует признать, что большая часть инновационных направлений дошкольного образования реализуется не всегда продуктивно и качественно, уровень квалификации педагогов не позволяет качественно реализовать ООП ДО. Это выражается в том, что по результатам контрольно - оценочной деятельности, выявлено, что педагоги при выборе методов и приемов не учитывают индивидуальные возможности детей, особенности группы.

Возникает противоречие между образовательными ожиданиями общества, перспективой развития образовательной системы и реальным воплощением этих ожиданий в педагогической среде. Разрешению данного противоречия может способствовать 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. Поэтому основной управленческой задачей стала

разработка программы профессионального развития педагогов муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Набережные Челны «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательно – речевому направлению развития воспитанников №101 «Щелкунчик».

#### 1.4. Анализ кадровых ресурсов ДОУ

По мере истечения срока, педагоги проходят курсы повышения квалификации.

Повышение профессиональной компетентности педагогов способствует совершенствованию и развитию образовательного процесса и влияет на уровень образованности воспитанников.

№	№	Общая численность работников	Всего имеют квалиф. категории		из них				Не имеют кв. категорий		
			кол - во	%	высшую категорию		первую категорию		Всего	Прошли на СЗД	Не прошли на СЗД
					кол - во	%	кол - во	%			
1	Педагогические работники (без совместителей, без декретников)	21	16	76	8	38	8	38	5		5

Педагоги ДОУ систематически повышают свой профессионализм, изучают инновационные технологии и программы, успешно внедряют ФГОС ДО в работу ДОУ, активно занимаются инновациями: созданием, внедрением и использованием новых эффективных технологий, таких как интегрированный метод обучения дошкольников, проектно-исследовательская деятельность в детском саду, работа с одаренными детьми. Опыт работы в этих направлениях получил широкое распространение среди педагогов города: выступление педагогов на региональных семинарах.

#### Образование педагогов

Высшее образование
100 %

В дошкольном образовательном учреждении работает сплоченный коллектив единомышленников, который отличается профессионализмом, работоспособностью, стабильностью и энергичностью.

## **2. Содержательный раздел**

### **2.1. Целевые ориентиры программы:**

Создание условий для повышения уровня профессиональной компетентности и формирования творчески работающего коллектива педагогов.

### **2.2. Задачи программы:**

1. Обеспечить стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогов, их профессионального развития;
2. Повысить уровень квалификации педагогов на основе оценки уровня квалификации
3. Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров
4. Повысить качество методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей;

### **2.3. Принципы программы:**

Принцип непрерывности профессионального развития педагогических работников (задан ФГОС);

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**

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

### **2.5. Сроки реализации Программы**

Программа рассчитана на 3 учебных года - в период с 2022 по 2024 годы в соответствии с актуальной ситуацией учреждения. Учитывается возможность продления сроков ее реализации при отсутствии планируемого результата.

### **2.6. Ожидаемые результаты реализации Программы**

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

### 3. Организационный раздел

#### 3.1. Система мероприятий по реализации программы

Мероприятие	Сроки	Ответственные
Обеспечить стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогов, их профессионального развития		
<b>Повышение квалификации на менее 1 раза в 3 года Формирование корпоративного заказа на КПК</b>	Ежегодно сентябрь	Старший воспитатель
<b>Представление и награждение лучших работников ДОУ государственными, муниципальными и отраслевыми наградами и знаками отличия</b>	Ежегодно	Заведующий ДОУ и старший воспитатель
<b>Разработка, внесение изменений в Положение о материальном стимулировании педагогических работников Усиление дифференциации оплаты труда.</b>	По мере необходимости	комиссия по распределению стимулирующих выплат
<b>Оказание поддержки и создание мотивации при аттестации педагогов</b>	регулярно	Старший воспитатель
<b>Анализ кадровой ситуации в системе ДОУ с целью прогнозирования потребности в педагогических кадрах на последующие учебные годы, переподготовки педагогов в соответствии с профстандартом, ротации кадров.</b>	ежегодно	Заведующий ДОУ Старший воспитатель
<b>Создание необходимых условий для включения педагогов ДОУ в образовательное пространство</b>	В течении всего периода	Заведующий, старший воспитатель ДОУ
<b>Изучение качества предоставляемых услуг (мониторинг уровня удовлетворенности потребителей деятельностью ДОУ)</b>	Май	Старший воспитатель
<b>Составление, корректировка и анализ индивидуального плана профессионального развития педагога и представление на итоговом педсовете</b>	В течении всего периода	Старший воспитатель
<b>Повысить уровень квалификации педагогов на основе оценки уровня квалификации</b>		
<b>Проведение оценки уровня квалификации, выявление образовательных потребностей</b>	ежегодно	Заведующий и старший воспитатель
<b>Планирование образовательной работы:</b> - формирование корпоративного заказа; - организация курсов ПК на основе оценки уровня квалификации -повторная оценка уровня квалификации - организация методического сопровождения;	В течении всего периода	Заведующий и старший воспитатель

<ul style="list-style-type: none"> <li>- профильные и индивидуальные консультации;</li> <li>- временные творческие объединения по направлениям работы</li> <li>- конкурсы</li> <li>- открытые показы ООД</li> <li>- наставничество</li> <li>- включение педагогов в образовательное пространство: клубы молодого педагога</li> <li>взаимодействие с соцпартнерами;</li> <li>- конкурсное движение;</li> <li>- семинары-практикумы;</li> <li>- Мастер-классы;</li> <li>- вовлечение в проектную деятельность;</li> <li>- поддержка традиций;</li> <li>- экскурсии, фестивали, квест-игры, проведение акций, организация выставок и др.</li> </ul>		
Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров		
Организация разных форм обучения и переподготовка педагогов (в том числе дистанционного)	В течении всего периода	Старший воспитатель ДОУ
Наставничество для методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов.	2022-2024	Старший воспитатель ДОУ
Проведение тренингов, направленных на усиление коммуникативных возможностей педагогов Организация семинаров-практикумов	2022-2024	Старший воспитатель, педагог-психолог,
Развитие конкурсного движения: -конкурсы в ДОУ -дистанционные конкурсы -профессиональные конкурсы	2022-2024	Старший воспитатель ДОУ
Повысить качество методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей		
Совершенствование системы внутреннего контроля. Оценка уровня квалификации.	Весь период	Старший воспитатель
Создать условия для использования педагогами ИКТ в образовательном процессе	Весь период	Заведующий старший воспитатель
Организация методического сопровождения педагогов, разработанных на основе их профессиональных потребностей.	Весь период	Старший воспитатель
Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения		
Создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе	Весь период	Управленческая команда

<b>Организация традиционных праздничных мероприятий тематического характера, совместных экскурсий и поездок</b>	Весь период	Старший воспитатель Председатель ПК
<b>Поддержка традиций ДООУ</b>	Весь период	Заведующий, председатель ПК
<b>Стимулирование успешной профессиональной деятельности в муниципальных проектах, проектах ДООУ,</b>	Весь период	Заведующий Старший воспитатель
<b>Разработка положений, проведение конкурсов и утверждение награды детского сада (почётный знак, титул и т.п.)</b>	2022-2024	Заведующий Старший воспитатель

### **3.2. Мониторинг реализации программы профессионального развития педагогов**

Мониторинг уровня квалификации педагогических работников осуществляется на основе оценки уровня квалификации. Мониторинг осуществляется через изучение опыта работы педагога, заинтересованности в инновациях, овладения педагогическими технологиями, готовности к саморазвитию, результатов участия в методической работе ДООУ.

Способы оценки изменений:

- наблюдение;
- собеседование;
- контрольно-оценочная деятельность;
- оценка динамики индивидуального развития ребенка.

<b>Предполагаемые результаты реализации программы</b>	<b>Индикаторы измерения</b>
<b>Пополнение нормативной базы ДООУ, регламентирующей сопровождение педагогов</b>	Наличие программ, положений, положения о конкурсах и мастерских
<b>Создание условий для профессионального роста каждого педагога</b>	Рост числа педагогов с первой и высшей квалификационными Рост числа педагогов, участников профессиональных конкурсов Рост числа педагогов, демонстрирующих свой педагогический опыт на семинарах, мастер-классах, через публикации и т.д.
<b>Сформированный творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников</b>	Рост числа педагогов, работающих в творческих, проектных группах разного уровня

<p><b>Освоение педагогами инновационных образовательных технологий</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Увеличение доли педагогических работников, реализующих Инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах, творческих группах</li> <li>- Количество педагогов, имеющих разработанные методические пособия и авторские программы</li> <li>- Использование ИКТ в Педагогическом процессе и повышения квалификации</li> </ul>
<p><b>Закрепление кадров в ДОУ и создание условий для привлечения молодых педагогов</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Обеспеченность ДОУ педагогическими кадрами на 100%</li> </ul>