

Утверждаю  
Заведующий МБДОУ  
города Костромы  
« Детский сад №54»  
Н.М. Аносова



«07» 09 2017г.

**Программа поддержки и развития кадрового потенциала  
педагогических работников**

2017год

## *Программа поддержки и развития кадрового потенциала*

### *Актуальность*

Актуальность создания программы поддержки и развития кадрового потенциала (далее Программа) продиктована временем и обусловлена переменами, происходящими во всех сферах нашего общества и прежде всего в сфере образования. Данные перемены предъявляют новые требования к системе повышения квалификации работников образования, к личности самого педагога. Современный педагог должен постоянно повышать свое педагогическое мастерство, активизировать свое научно-теоретическое самообразование, активно включаться в методическую работу в детском саду, на уровне муниципалитета, области. Образование нуждается в педагоге, способном модернизировать свою деятельность посредством критического, творческого ее преобразования, использования новейших достижений науки и передового педагогического опыта

В то же время, как показывает практика, в профессиональном развитии педагогов дошкольного учреждения обозначились некоторые проблемы. К ним можно отнести:

- ✓ неготовность некоторых педагогов к инновационной деятельности;
- ✓ недостаточная активность большинства педагогов в профессиональном развитии передаче своего опыта работы;
- ✓ снижение престижа профессии воспитателя в связи с социальной незащищенностью;
- ✓ неготовность работать в условиях, предъявляемых федеральными государственными стандартами и требованиями.

Для кадрового потенциала детского сада характерна стабильность состава педагогических работников, что подтверждается показателем сохранения педагогического контингента. Дошкольное учреждение полностью укомплектовано педагогическими кадрами. На сегодняшний день из 17 педагогов имеют первую категорию - 12, СЗД-4 , не имеют категории – 3. С высшим образованием – 11 педагогов, что составляет 58%; со средним профессиональным – 7 (37%), с средним – 1 (5%).

Наличие курсовой подготовки по новым федеральным государственным требованиям у педагогов (55 %). Администрация ДООУ обеспечивает условия для профессионального роста сотрудников, организуя своевременное обучение на курсах повышения квалификации, процедуру аттестации, участие в творческих группах внутри учреждения, методических мероприятиях города. Почти все педагоги владеют компьютером, осваивают новые компьютерные технологии (использование презентаций в воспитательно-образовательном процессе, ведение электронного документооборота и др.). Педагоги транслируют свой опыт на методических мероприятиях в ДООУ. Существует проблема старения педагогических кадров в детском саду и становится актуальной. Из 18 педагогов 39 %

имеют стаж педагогической деятельности более 20 лет, средний возраст педагогов составляет 46 лет. Возникает и проблема профессионального выгорания педагогов.

Проведенный анализ кадрового потенциала учреждения выявляет следующие тенденции:

- ✓ для развития кадрового потенциала, сохранения в детском саду лучших педагогов и постоянного повышения их квалификации необходимо внедрить систему моральных и материальных стимулов;

- ✓ необходимо создание условий для непрерывного образования педагогических кадров; мотивации и стимулирования педагогических кадров, направленных на повышение качества обучения, воспитания и развития детей дошкольного возраста;

- ✓ политика прозрачности работы ДООУ требует обобщения и трансляции эффективного опыта работы лучших педагогов;

- ✓ возникает потребность в создании условий для сохранения и укрепления здоровья педагогических работников.

Решение большинства указанных проблем требует программного подхода и применения эффективных механизмов поддержки. Данная Программа направлена на обеспечение профессионального роста педагогических кадров, способных осуществлять качественное дошкольное образование.

При разработке Программы использовались следующие нормативно-правовые документы:

- ✓ Конституция Российской Федерации;
- ✓ Закон РФ «Об образовании»;
- ✓ Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 22 ноября 2012 года № 2148-р;
- ✓ Комплекс мер по модернизации системы общего образования города Костромы в 2013 году и на период до 2020 года, утвержденный постановлением Администрации города Костромы от 14 марта 2013 года № 431;
- ✓ Муниципальная программа города Костромы «Развитие системы образования в городе Костроме на 2014-2016 годы», утвержденная постановлением Администрации города Костромы от 9 августа 2013 года № 1771.

Программа основана на принципах:

- ✓ принцип непрерывности профессионального развития педагогических работников (задан федеральным государственным образовательным стандартом);

- ✓ принцип партнёрства (предполагает определение круга актуальных и потенциальных партнёров в образовательном пространстве детского сада, города,

консолидацию их усилий, обеспечение устойчивости развития за счёт системного эффекта взаимодействия);

✓ принцип саморазвития (определяет приоритетность актуализации внутренних источников развития, интенсификацию развития, способность адаптироваться в изменившейся ситуации).

**Цель Программы:** создание условий для обеспечения профессионального развития педагогов и формирования творчески работающего коллектива педагогов-единомышленников.

**Задачи:**

1. Разработать системный подход к организации непрерывного образования и повышения профессиональной компетентности педагогических кадров ДОО.

2. Повысить мотивацию педагогов для активного внедрения новых образовательных технологий и участия в конкурсном движении.

3. Активизировать творческий потенциал педагогов по обобщению педагогического опыта и его распространению.

4. Сформировать образ успешного педагога через создание и своевременное ведение портфолио и по возможности -электронного портфолио.

**Участники Программы:** педагоги ДОО.

Программа рассчитана на 3 года, определяет развитие кадрового потенциала ДОО с 2017 по 2020 годы.

## **Механизм реализации Программы**

### **1. Диагностический этап**

Основное содержание. Проведение анкетирования, индивидуальных консультаций с педагогами (по каким направлениям воспитатель хотел бы усовершенствовать свои знания, в чем заключаются трудности в профессиональной деятельности и др.) для определения индивидуальных маршрутов развития.

Практический результат. Разработка индивидуального плана личностного развития педагога.

### **2. Практический этап**

Основное содержание.

Совершенствование теоретических знаний и практических навыков педагогов (создание внутренней системы повышения квалификации через теоретические семинары,

деловые игры, практикумы, творческие группы с применением таких интерактивных методов, как деловые игры, метод SWOT – анализа, мозговой штурм, презентаций, позволяющих передавать опыт, знакомиться с новыми технологиями воспитания, образования и развития дошкольников. Развитие восприимчивости педагогов к новшествам через тренинги, дискуссионные площадки, творческие игры, мастер-классы на уровне ДОО, города, области. Сотрудничество с учреждениями дополнительного образования, предоставляющими реальные возможности для совершенствования профессионализма личности педагога и его деятельности).

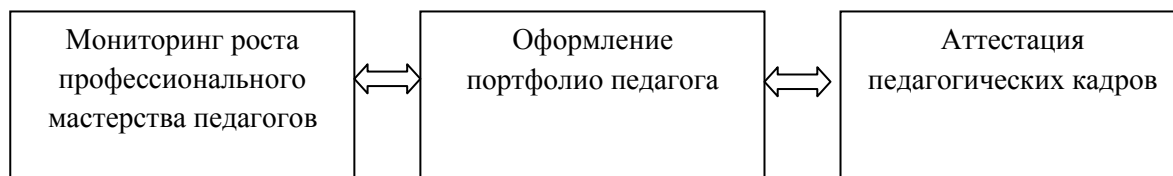
Практический результат.

Рекомендации по планированию, организации и проведению воспитательно-образовательной работы с детьми. Конспекты мероприятий. Разработка проектов, методических материалов.

**3. Аналитический этап**

Основное содержание.

Объективная оценка уровня профессионализма, актуализация потенциальных способностей и активизация внутренних резервов.



Практический результат. Осуществление рейтинговой системы оценки качества образовательной деятельности педагогов как инструмента их развития и саморазвития.

**Условия реализации Программы**

***Кадровое обеспечение***

<b>№п/п</b>	<b>ФИО</b>	<b>Должность</b>
1.	Аносова Нина Михайловна	заведующий
2.	Боброва Наталия Николаевна	воспитатель
3.	Воронова Наталья Александровна	воспитатель
4.	Ворошина Наталья Петровна	музыкальный руководитель
5.	Виноградова Людмила Николаевна	воспитатель
6.	Иванова Лидия Михайловна	старший воспитатель

7.	Дубинина Татьяна Сергеевна	воспитатель
8.	Золина Елена Валерьяновна	музыкальный руководитель
9.	Никитина Светлана Владимировна	воспитатель
10.	Пальянова Елена Пантелеевна	воспитатель
11	Пилипенко Елена Пантелеевна	воспитатель
12	Романычева Ирина Александровна	воспитатель
13	Румянцева Виктория Анатольевна	воспитатель
14	Рыбакова Любовь Николаевна	воспитатель
15	Смирнова Ирина Станиславовна	воспитатель
16	Тетенёва Ольга Владимировна	воспитатель
17	Шеварева Елена Владимировна	воспитатель
18	Шорохова Ольга Владимировна	воспитатель

### ***Материально-техническое обеспечение***

Технические средства обучения: мультимедийный проектор (2), ноутбук (2), компьютер (3), магнитофон, МФУ (лазерный принтер, ксерокс, сканер)-2.

### ***Методическое обеспечение***

Библиотека учебно-методической литературы и подписных методических изданий, дидактический материал, медиатека;

### ***Информационное обеспечение***

Интернет ресурсы:

Наша новая школа - <http://www.kpmo.ru/nns/info/nns.html>

Сайт детского сада - [http://www.eduportal44.ru/Kostroma\\_EDU/ds54/](http://www.eduportal44.ru/Kostroma_EDU/ds54/)

Электронная почта - [ds541960@yandex.ru](mailto:ds541960@yandex.ru)

Нормативно-правовые документы

## **План реализации Программы**

***Профессиональный рост начинающих педагогов: Н.А.Вороновой, О.В.Тетенёва, В.А.Румянцева***

<b>Мероприятия</b>	<b>Ответственный</b>	<b>Планируемые результаты</b>
<b>1. Стимулирование</b>		
Система материального стимулирования и поддержки молодых специалистов	Заведующий	100% выплата стимулирующего характера
<b>2. Самообразование</b>		
Помощь педагогам в выборе темы самообразования	Старший воспитатель	Формулировка темы самообразования

Сопровождение педагогов по теме самообразования	Старший воспитатель	Рекомендации по теме самообразования
Представление результатов работы по теме самообразования на заседании методического объединения	Старший воспитатель	Выступление на заседании методического объединения
<b>3. Наставничество</b>		
План работы с молодыми педагогами, закрепление за опытными наставниками: Н.А.Воронова - И.С.Смирнова, О.В. Тетенёва – И.А. Смирнова, В.А. Румянцева – С.В. Никитина	Заведующий, старший воспитатель	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Обеспечение стартовых возможностей для повышения уровня профессионального роста молодых педагогов</li> <li>✓ Адаптация молодых специалистов к условиям работы в детском саду</li> <li>✓ Совершенствование личностных и профессиональных качеств педагогов</li> </ul>
<b>4. Подготовка и прохождение аттестации</b>		
Информационное сопровождение подготовки и прохождения процедуры аттестации педагогами	Старший воспитатель	Повышение удельного веса численности педагогических работников ДОУ, прошедших аттестацию на 1 квалификационную категорию
Повышение квалификации	Заведующий, старший воспитатель	Укомплектованность ДОУ педагогическими кадрами, имеющими профессиональное образование
Предоставление воспитателям возможности выбора образовательных учреждений для повышения квалификации	Старший воспитатель	Повышение удельного веса численности педагогических работников ДОУ, повысивших квалификацию в институтах повышения квалификации, педагогических классических университетах через Интернет ресурсы
<b>4. Оснащение методического кабинета для повышения профессионального уровня педагогов</b>		
Подписка ДОУ на профессиональные журналы и газеты, предоставление информационных ресурсов в сфере профессионального образования	Заведующий, старший воспитатель	Повышение удельного веса численности педагогических работников ДОУ, ставших читателями профессиональных журналов и газет, пользователей Интернета
Функционирование медиатеки	Старший воспитатель	Повышение удельного веса численности педагогических работников ДОУ, ставших пользователями медиатеки
<b>5. Участие во внутренних и межведомственных мероприятиях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов</b>		
Организация участия во внутренних, межведомственных	Старший воспитатель	Включенность в работу и участие в их подготовке.

мероприятиях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов (семинаров, консультаций, конференций, конкурсов т. д)		Овладение педагогами различными технологиями обучения, развития и воспитания.
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	-------------------------------------------------------------------------------

*Профессиональный рост педагогов со стажем: Н.М.Аносовой, Л.М. Ивановой, Н.П. Ворошиной, И.А.Романьчевой, Е.А. Пальяновой, С.В. Никитиной, Т.С. Дубининой, И.С.Смирновой, Е.П.Пилипенко, Н.Н. Бобровой, Л.Н. Рыбаковой, О.В. Шороховой, Е.В. Шеваревой, Е.В. Золиной, Л.Н. Виноградовой.*

Мероприятия	Ответственный	Планируемые результаты
<b>1. Стимулирование</b>		
Система материального стимулирования и поддержки	Заведующий	Стимулирование педагогических работников к получению максимального количества баллов по соответствующим критериям, указывающим на профессиональный рост педагога
<b>2. Самообразование</b>		
Помощь педагогам в выборе темы самообразования	Старший воспитатель	Формулировка темы самообразования
Сопровождение педагогов по теме самообразования	Старший воспитатель	Рекомендации по теме самообразования
Представление результатов исследования по теме самообразования на МО, педагогическом совете	Старший воспитатель	Выступление педагогов на заседании МО, педагогическом совете, конференции, секции дошкольного образования
<b>3. Подготовка и прохождение аттестации</b>		
Информационное сопровождение в процессе подготовки и при прохождении процедуры аттестации	Старший воспитатель	Повышение удельного веса численности педагогических работников ДОО, прошедших аттестацию в соответствии с нормативными требованиями, из них доля получивших соответствие.
Предоставление педагогам возможности выбора образовательных учреждений для накопительной системы повышения квалификации	Старший воспитатель	Повышение удельного веса численности педагогических ДОО, повысивших квалификацию не только в институтах повышения квалификации, но и педагогических классических университетах (в том числе, находящихся в других регионах) и через Интернет ресурсы
<b>4. Предоставление информационных ресурсов в сфере профессионального образования</b>		
Подписка на профессиональные журналы и газеты	Заведующий	Повышение удельного веса численности педагогических



		работников, ставших читателями библиотеки ДОУ
Функционирование медиатеки	Старший воспитатель	Повышение удельного веса численности работников ДОУ, ставших пользователями медиатеки
<b>6. Участие в мероприятиях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов</b>		
Организация участия педагогов в мероприятиях разных уровней, направленных на повышение профессионального роста педагогов (семинаров, консультаций, конференций и т. д.)	Старший воспитатель	Включенность педагогов в работу на различных уровнях, участие в их подготовке. Овладение педагогами различными технологиями обучения, развития и воспитания.
Обобщение педагогического опыта через участие в профессиональных мероприятиях различного уровня	Старший воспитатель	Диссеминация педагогического опыта в профессиональных мероприятиях различного уровня, периодических изданиях, сети Интернет

***Создание условий для сохранения и укрепления здоровья педагогических работников***

<b>Мероприятия</b>	<b>Ответственный</b>	<b>Планируемые результаты</b>
Создание оптимальных санитарно-гигиенических и психологических условий для укрепления здоровья работников детского сада	Заведующий, старший воспитатель	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Рациональные педагогические нагрузки</li> <li>✓ Проведение бесплатных медицинских осмотров и диспансеризаций</li> <li>✓ Иммунизация педагогов</li> <li>✓ Проведение психологических тренингов, семинаров с привлечением компетентных организаций и специалистов</li> <li>✓ Организация на базе детского сада спортивно-оздоровительной секции для работников с привлечением специалистов для проведения занятий во внерабочее время (лечебная физкультура, массаж )</li> </ul>

**Ожидаемые результаты**

- Реализация Программы позволит создать более благоприятные условия для:
- повышения уровня профессиональной компетентности педагогических кадров ДОУ, их профессионального роста и эффективного использования кадрового потенциала;
  - готовности педагогических работников к активному использованию ИКТ технологий в педагогическом процессе и повышении квалификации;

- мотивации к качественному педагогическому труду;
- увеличения доли педагогических работников, реализующих инновационные педагогические технологии, принимающих участие в профессиональных конкурсах разных уровней;
- повышения социального статуса воспитателя;
- качественно сформированного творчески работающего коллектива педагогов-единомышленников.

### **Система мониторинга**

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 семинарах, практических занятиях, степени участия в повышении квалификации (*Приложение*). Данные критерии учитываются при стимулировании труда сотрудников, как основы для механизма взаимосвязи новой системы оплаты труда и уровня профессиональной квалификации.

При проведении комплексной оценки качества профессиональной деятельности педагогов выделено 3 критерия:

1. Соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования.
2. Деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической деятельности.
3. Результативность образовательного процесса.

<b>Индикатор</b>	<b>Формы и методы</b>	<b>Объект</b>	<b>Периодичность</b>	<b>Ответственный</b>
<b><i>1. Соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования</i></b>				
Использование современных образовательных программ и технологий	Наблюдения за педагогической деятельностью, экспертиза, контроль	Педагоги	1 раз в год (май)	Ст. воспитатель
Использование информационных технологий	Беседа, анализ, наблюдение	Педагоги	1 раз в год (май)	Ст. воспитатель
<b><i>2. Деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической деятельности</i></b>				
Участие в работе творческих групп по проблемам дошкольного	Карта наблюдений	Педагоги	В течение учебного года	Администрация

образования				
Осуществление самообразования	Анкетирование, тестирование, самооценка, беседа	Педагоги	В течение учебного года	Администрация
<b>3. Результативность образовательного процесса</b>				
Реализация образовательных программ дошкольного образования в полном объеме	Мониторинг освоения образовательной программы	Дошкольники	2 раза в год	Ст. воспитатель
Обобщение и презентация педагогического опыта	Карта наблюдений	Педагоги	1 раз в год (май)	Администрация
Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей (законных представителей), общества	Анкетирование, беседа, самооценка	Педагоги	1 раз в год (май) в период аттестации педагога	Администрация

Профессиональная (нормативно-документационная, методическая и образовательная) деятельность педагогов оценивается экспертами по 5-балльной шкале. На основе полученных данных каждый педагог составляет индивидуальный план корректирующих действий и мероприятий.

### **Критерии и показатели профессионального роста педагогов**

<b>Критерии</b>	<b>Индикаторы</b>
<b>Оптимизация деятельности педагогических кадров</b>	Повышение качества дошкольного образования
	Количество педагогов детского сада, принимавших участие в различных конкурсах педагогического мастерства
	Количество педагогов детского сада, пожелавших представить и обобщить свой опыт работы
<b>Обеспечение непрерывного профессионального образования</b>	Повышение квалификации и наращивание кадрового потенциала в детском саду
	Создание условий для повышения и изменения статуса педагогов
	Создание условий для самореализации и личностного роста педагогов в разработке и реализации образовательных проектов
	Поддержка позитивной рабочей атмосферы в ходе реализации проектов
	Совершенствование материально – технических условий деятельности педагогов
<b>Повышение удовлетворенности</b>	Создание условий для профессионального роста педагогов
	Обновление содержания образования и его технологий

<b>образовательным процессом участников</b>	<b>его</b>	Предоставление педагогам пространства для педагогической инициативы; поощрение педагогической инициативы
		Улучшение результативности деятельности педагогов за счет роста мотивации и педагогического мастерства

Обобщенные данные мониторинга позволят прогнозировать направления методической работы с педагогическим коллективом, определять их эффективность.

Система работы по комплексному развитию профессиональной компетентности педагогических кадров способствует достижению нового качества воспитания, совершенствованию имеющихся у педагогических работников профессиональных компетенций.

### ***Показатели результативности***

- Доля педагогических работников, эффективно использующих современные педагогические технологии.....
- Доля педагогических работников, включённых в разработку и реализацию индивидуальных программ .....
- Доля педагогических работников, обобщивших опыт работы на различных уровнях ....
- Доля педагогических работников прошедших курсовую подготовку .....
- Доля педагогических работников, повысивших квалификационную категорию .....
- Доля воспитанников, успешно адаптированных в детском саду.....
- Социально-правовая защита личных прав детей (процент от общего количества воспитанников) .....
- Доля детей, имеющих позитивные отклонения в эмоционально-волевой сфере .....
- Доля выпускников, успешно адаптированных в социуме .....
- Количество детей «группы риска» .....
- Доля воспитанников, ставших призёрами и победителями конкурсов детского творчества различного уровня.

### ***Заключение***

Программа поддержки и развития кадрового потенциала обеспечит стабильную работу педагогического коллектива, полноценное, всестороннее развитие и воспитание детей, качественное усвоение ими программного материала в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями, а также повышение эффективности образовательного процесса ДООУ в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами.

### ***Приложение***

## Информация о кадрах

### Уровень образования и квалификации, возраст

Учебный год	Образование			Категория			Возраст		
	Высшее педагогическое	Высшее	Среднее	Высшая	Первая	Не имеют	До 30 лет	От 30 до 50 лет	Старше 50 лет
2017-18	11	11	7	нет	12	3	нет	11	7
2018-19									
2019-20									

### Образование

№	Ф.И.О.	Дата поступления в ОУ	Образование (что закончено)	Год окончания	Специальность	Квалификация	Дата рождения

### План прохождения аттестационных испытаний на квалификационную категорию

№	Ф.И.О.	Наличие категории на.....г.	Прохождение аттестационных испытаний до 2020 года		
			2017-2018	2018-2019	2019-2020

### Результаты непрерывного образования педагогов

№	Ф.И.О.	Наименование учреждения	Название образовательной программы обучения	Дата прохождения курсов	№ удостоверения

### График прохождения курсовой переподготовки

№	Ф.И.О.	Дата курсовой переподготовки	2017	2018	2019

### Индивидуальная методическая работа

#### Самообразование педагогов

№	Ф.И.О.	Название темы, сроки изучения	Результаты работы	Дата диссеминации

#### Участие педагогов в работе МО, семинаров, круглых столов

№	Ф.И.О.	Название темы	Форма участия	Результат	Дата

				участия	

### Участие в профессиональных конкурсах

№	Ф.И.О.	Уровень (региональный, муниципальный, ДОУ)	Наименование конкурса	Результат участия	
				Участник	Победитель/ лауреат

### Диссеминация опыта

№	Ф.И.О.	Название опыта ( тема)	Уровень	Форма презентации	Учебный год

### Наличие публикаций

№	Ф.И.О.	Название публикации	Уровень	Год издания издательство	Название издания

### *Другие формы работы педагогов, свидетельствующие о результативности деятельности педагогов*

№	Ф.И.О.	Работа с родителями	Работа с детьми	Работа с педагогами	Наглядная агитация	Интернет- страница