

Муниципальное бюджетное дошкольное учреждение города Костромы  
«Центр развития ребенка – Детский сад № 38»

Рассмотрено на педагогическом совете  
№ 1 от 31.08.2020 г.

УТВЕРЖДАЮ



/ Т.Л.Александрова

**Программа**  
**поддержки и развития кадрового потенциала**  
(2020-2023гг)

*«Со мной работали десятки молодых педагогов.  
Я убедился, что как бы человек успешно не окончил педагогический вуз,  
как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте,  
никогда не будет хорошим педагогом,  
я сам учился у более старых педагогов...»  
А.С. Макаренко*

### **Основные понятия**

- **Кадровый потенциал** (от лат. potentia — возможность, мощь, сила) — это общая (количественная и качественная) характеристика персонала как одного из видов ресурсов, связанная с выполнением положенных на него функций и достижением целей перспективного развития предприятия, учреждения.
- **Модернизация системы образования** - процесс формирования модели образования, отвечающей вызовам XXI века. Модернизация образования - это политическая и общенациональная задача, решение которой должно обеспечить достижение современного качества образования на основе сохранения его фундаментальности и соответствия актуальным и перспективным потребностям личности, общества и государства.

### **Актуальность**

Дошкольное учреждение сегодня – это сложный организм, стремящийся к развитию, ищущий новые возможности, создающий необходимые условия для удовлетворения потребностей ребенка, семьи, общества, отвечающий самым современным требованиям.

Сегодня предъявляются особые требования к профессиональной деятельности педагогов, как со стороны администрации дошкольного учреждения, так и со стороны самих воспитанников и их родителей.

Выстроить систему работы по повышению профессиональной компетентности педагогов можно только на основе анализа результатов образовательного процесса, уровня педагогического мастерства и квалификации педагогов, зрелости и сплоченности педагогического коллектива, конкретных интересов, потребностей, запросов воспитателей.

Диагностика деятельности педагогов (в том числе, при введении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования) выявила следующие профессиональные затруднения и проблемы:

- ✓ необходимо оказание профессиональной помощи молодым педагогам в выборе своего педагогического стиля работы;
- ✓ создание условий для саморазвития и самореализации личности педагога в режиме развивающейся образовательной системы;
- ✓ владение информационно-коммуникативными технологиями и умение применять их в воспитательно-образовательном процессе;
- ✓ осуществление взаимодействия с родителями воспитанников и работниками образовательного учреждения в новых условиях;

Программа поддержки и развития кадрового потенциала направлена на повышение профессиональной компетентности педагогов ДОУ

Нормативно-правовые документы, используемые при разработке программ:

- Федеральный закон от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (дошкольное образование стало первым уровнем в образовательной системе; расширяются

возможности получения дошкольного образования в различных формах его организации (в детском садике, дошкольных группах при школах и комплексах, на дому);

- Приказ Министерства образования и науки РФ от 17 октября 2013 г. N 1155 "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования".

- Приказ Минобрнауки России от 30.08.2013 N 1014 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования"

- СанПиН 2.4.1.3049-13 "Санитарно эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций"

- ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель) УТВЕРЖДЕН приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от «18» октября 2013 г. № 544н

Изменения нормативной правовой базы влечет за собой серьезные изменения как в организации, так и в содержании деятельности ДОО.

### **Цель:**

- создание оптимальных условий для повышения профессиональной компетентности педагогов в реализации интегрированной модели воспитательно-образовательного процесса;
- непрерывное повышение уровня общей и педагогической культуры педагогов образовательного процесса

### **Задачи:**

- создать модель сопровождения процесса профессионального становления педагогов;
- осуществлять мониторинг уровня повышения профессиональной компетентности педагогов, их возможностей, образовательных потребностей, профессиональных затруднений, динамики профессионального развития;
- индивидуализировать процесс повышения профессиональной компетентности и мастерства педагогов через создание индивидуальной программы личностного развития педагога;
- разработать системы оценки личностного роста педагогов;
- создать условия для процесса повышения профессиональной компетентности и мастерства молодых педагогов;
- формировать умения владеть информационно-коммуникативными технологиями и умения применять их в воспитательно-образовательном процессе;
- оформить портфолио педагогам.

### **Принципы**

- **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)

- **Принцип реалистичности** в кадровой работе заключается в объективной, взвешенной и всесторонней оценке ситуации, как за пределами дошкольного учреждения, так и внутри него.
- **Принцип последовательности** в кадровой работе в детском садике предполагает планомерное, «пошаговое» выполнения организационных и иных мероприятий, предусмотренных программой развития дошкольного учреждения.
- **Принцип открытости** в кадровой работе в дошкольном учреждении заключается в восприимчивости уполномоченных органов и должностных лиц к передовым технологиям, средствам, методам, а также практике ведения кадровой работы, их заимствованию, адаптации к условиям дошкольного учреждения и последующему высокоэффективному использованию.

### ***Участники программы поддержки и развития кадрового потенциала***



**Информация о кадровом обеспечении на 1 сентября 2020 г.** – см. Сведения о педагогических кадрах.

### ***Условия реализации программы***

**Срок реализации программы:** сентябрь 2020 г.- сентябрь 2023 г.

**Материально-техническое обеспечение – см. Паспорта помещений.**

### ***Механизм реализации программы***

#### **1. Диагностический этап**

Основное содержание Разработка диагностических карт профессионального мастерства. Проведение анкетирования, в результате которого выясняется, по каким направлениям воспитатель хотел бы усовершенствовать свои знания, в чем заключаются трудности в профессиональной деятельности.

Практический результат. Разработка индивидуальной программы личностного развития педагога.

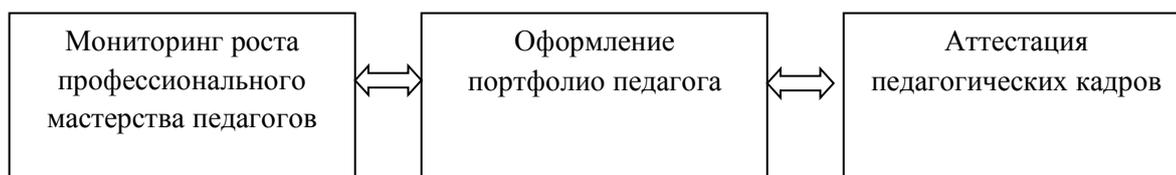
## 2. Практический этап.

Основное содержание. В процессе практической деятельности происходит совершенствование теоретических знаний и практических навыков; разнообразные формы позволяют передавать опыт, знакомиться с новыми технологиями воспитания, образования и развития дошкольников; система дополнительного образования предоставляет реальные возможности для совершенствования профессионализма личности и деятельности

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

## 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 как инструмента развития и саморазвития воспитателей

### План реализации Программы

№ п/п	Наименование программных мероприятий	Описание мероприятия	Сроки	Ответственный
1. Обеспечение организации педагогическими кадрами				
1.1	Анализ кадровой ситуации в дошкольной организации.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Прогнозирование потребности в педагогических кадрах на ближайшие 3 года;</li><li>• Запрос на потребность в педагогических кадрах в Управление образования, учебные заведения города;</li><li>• Определение Перспектив деятельности дошкольной организации по повышению уровня профессионализма педагогов.</li></ul>	Август-2020 г.  Сентябрь-октябрь 2020 г.  Сентябрь 2020 г.	Заведующий, старший воспитатель
2. Разработка стратегии повышения привлекательности детского сада для молодых специалистов, сохранения контингента педагогических работников				

2.1	Создание комфортных условий для привлечения молодых специалистов	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ходатайство перед вышестоящими органами на предоставление молодому специалисту жильё;</li> <li>• Материальное стимулирование молодых специалистов;</li> <li>• Внедрение тьюторства (наставничество).</li> </ul>	При поступлении работника в МБДОУ	Заведующий, старший воспитатель, педагоги-стажисты
2.2	Повышение привлекательности и детского сада для квалифицированных кадров.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Создание оптимальных условий для самореализации педагогов через конкурсы профессионального мастерства;</li> <li>• Обеспечение возможности прохождения педагогами переквалификации (получения дополнительных востребованных педагогических профессий- психолог, учитель- дефектолог и т.д.);</li> <li>• Создание комфортных условий самоподготовки педагогов для успешности в прохождении аттестации на более высокую квалификационную категорию;</li> <li>• Развитие системы информационно- методической поддержки повышения квалификации;</li> <li>• Совершенствование форм методического сопровождения при прохождении аттестации педагогами;</li> <li>• Разработка индивидуальных маршрутов сопровождения педагогов (дорожные карты);</li> <li>• Оснащение материально-технической базы детского сада, (приобретение современного оборудования, техники, методической литературы);</li> <li>• Материальное стимулирование педагогических кадров.</li> </ul>	<p>Постоянно</p> <p>Постоянно</p> <p>Постоянно</p> <p>Постоянно</p> <p>Постоянно</p> <p>Постоянно</p>	Заведующий, старший воспитатель
3. Создание условий для сохранения и укрепления здоровья педагогических работников				
3.1	Создание оптимальных санитарно-гигиенических и психологических	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Использование рациональных педагогических нагрузок;</li> <li>• Оборудование комнаты отдыха для работников</li> </ul>	<p>Постоянно</p> <p>Январь-февраль</p>	<p>Заведующий, старший воспитатель</p> <p>Заведующий,</p>

<p>условий для укрепления здоровья работников детского сада.</p>	<p>организации;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Проведение бесплатных медицинских осмотров и диспансеризаций;</li> <li>• Иммунизация работников организации;</li> <li>• Обеспечение педагогических работников путёвками в лечебно-оздоровительные санатории, профилактории;</li> <li>• Проведение психологических тренингов, семинаров с привлечением компетентных организаций и специалистов;</li> <li>• Организация на базе детского сада спортивных секций для работников с привлечением специалистов для проведения занятий во внерабочее время (лечебная физкультура, массаж, СПА-процедура, занятия йогой и др.);</li> <li>• Предоставление льготы согласно Федерального закона «Об образовании» в РФ от 01.09.2013г. (право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет)- статья 47, пункт 5, подпункт 4</li> </ul>	<p>2021 г.</p> <p>Постоянно, по графику</p> <p>Ежегодно</p> <p>Ежегодно, в порядке очерёдности</p> <p>По плану взаимодействия</p> <p>По возможности</p> <p>Постоянно, по мере необходимости</p>	<p>зам.зав.</p> <p>Заведующий, мед.работники</p> <p>Мед.работники</p> <p>Заведующий</p> <p>Заведующий, педагог-психолог</p> <p>Заведующий, старший воспитатель</p> <p>Заведующий</p>
------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**Профессиональный рост начинающих педагогов**

Мероприятия	Ответственный	Планируемые результаты
<b>1. Стимулирование</b>		
Система материального стимулирования и поддержки молодых специалистов	Заведующий	Ежемесячная выплата Ежемесячно в течение первого года работы социальная выплата
<b>2. Самообразование</b>		
Помощь педагогу 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.	Заведующий, старший воспитатель	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Обеспечение стартовых возможностей для повышения уровня профессионального роста молодого педагога.</li> <li>➤ Адаптация молодых</li> </ul>

		специалистов к условиям работы в детском саду. ➤ Совершенствование личностных и профессиональных качеств
<b>4. Подготовка и прохождение аттестации</b>		
Информационное сопровождение подготовки к и прохождения процедуры аттестации	Старший воспитатель	Повышение удельного веса численности педагогических работников ДОУ прошедших аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности
Повышение квалификации в процессе получения высшего образования	Заведующий, старший воспитатель	Укомплектованность ДОУ педагогическими кадрами, имеющими высшее профессиональное образование.
Предоставление воспитателю (педагогу) 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.
<b>5. Профессиональный рост педагогов с использованием оснащения методического кабинета</b>		
Подписка ДОУ на профессиональные журналы и газеты, предоставление информационных ресурсов в сфере профессионального образования и ИКТ	Заведующий, старший воспитатель	Повышение удельного веса численности педагогических работников ДОУ, ставших читателями профессиональных журналов и газет, пользователей ИКТ.
Функционирование медиатеки	Старший воспитатель	Повышение удельного веса численности педагогических работников ДОУ, ставших пользователями медиатеки.
<b>6. Участие во внутренних и межведомственных мероприятиях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов</b>		
Организация участия во внутренних, межведомственных мероприятиях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов (семинаров, консультаций, конференций т. д)	Старший воспитатель	Включенность в работу и участие в их подготовке. Овладение педагогами различными технологиями обучения, развития и воспитания.

*Профессиональный рост педагогов со стажем*

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 педагогу в выборе темы самообразования	Старший воспитатель	Формулировка темы самообразования
Сопровождение педагога по теме самообразования	Старший воспитатель	Рекомендации по теме самообразования
Предоставление результатов исследования по теме самообразования на МО, педагогическом совете.	Старший воспитатель	Выступление педагога на заседании МО, педагогическом совете, конференции, секции дошкольного образования
<b>3. Подготовка и прохождение аттестации</b>		
Информационное сопровождение подготовки прохождения процедуры аттестации	Старший воспитатель	Повышение удельного веса численности педагогических работников ДОУ, прошедших аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности, из них доля подтвердивших соответствие.
Предоставление воспитателю (педагогу) возможности выбора образовательных учреждений для повышения квалификации	Старший воспитатель	Повышение удельного веса численности педагогических ДОУ, повысивших квалификацию не только в институтах повышения квалификации, но и педагогических классических университетах (в том числе, находящихся в других регионах).
<b>4. Предоставление информационных ресурсов в сфере профессионального образования</b>		
Подписка на профессиональные журналы и газеты	Старший воспитатель	Повышение удельного веса численности педагогических работников, ставших читателями библиотеки ДОУ.
Функционирование медиатеки	Старший воспитатель	Повышение удельного веса численности работников ДОУ, ставших пользователями медиатеки.
<b>5. Участие в мероприятиях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов.</b>		
Организация участия педагогов в мероприятиях на разных уровнях, направленных на повышение уровня 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	Старший воспитатель, педагог –	Диссеминация педагогического опыта в профессиональных мероприятиях различного уровня,

мероприятиях различного уровня	организатор	периодических изданиях, сети Интернет
--------------------------------	-------------	---------------------------------------

### *Предполагаемый результат*

- Повышение уровня профессиональной компетентности педагогических кадров ДООУ
- Внедрение инноваций и нововведений (открытие личных сайтов педагогов, участие в профессиональных конкурсах на различном уровне, разработка методических пособий и рекомендаций)
- Пополнение нормативной базы дошкольного учреждения, регламентирующей сопровождение педагога
- Создание модели системной работы по непрерывному повышению квалификации
- Успешное прохождение аттестации для повышения уровня квалификации педагогов
- Повышение уровня педагогов в овладении современными образовательными технологиями, в том числе ИКТ
- Индивидуализация форм и методов методической работы в зависимости от уровня профессионального мастерства педагогов.
- Обобщение и трансляция передового педагогического опыта (ППО).
- Использование педагогами инновационных авторских проектов и дальнейшая интеграция педагогических проектов в различные направления работы ДООУ.
- Оформление портфолио педагога.

### *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. 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.

Индикатор	Формы и методы	Объект	Периодичность	Ответственный
<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	Карта наблюдений	Педагоги	В течение учебного	Администрация

проблемам дошкольного образования			года	
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	Дети	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)	Администрация

### ***Карта диагностики уровня профессиональной компетентности педагогов***

Диагностика включает в себя анализ профессионального уровня педагогов на основе:

- собеседования с педагогами;
- ознакомления с уровнем заполнения диагностических карт детей;
- обследования отдельных детей по стандартам, задаваемым программой;
- анализа проведения занятий педагогами;
- анализа наблюдений за деятельностью и общением детей на занятиях;
- анализа наблюдений самостоятельной деятельности детей и продуктов их творчества;
- анализа наблюдений за игрой детей, результатов естественного эксперимента;
- анализа предметно-развивающей среды в группе.

Затем составляются таблицы, позволяющие оценить:

- уровень знаний программных целей и задач работы педагогов по каждому разделу программы;
- уровень знаний содержания разделов программы по своей возрастной группе;
- уровень умений диагностировать знания, умения и навыки детей по разделам программы;
- уровень владения методами и приемами работы по каждому из разделов программы.

Каждая позиция оценивается от 0 до 3 баллов.

0 баллов — педагог не владеет соответствующими знаниями, умениями и навыками;

1 балл — владеет ими в минимальной степени;

2 балла — педагог владеет ими в средней степени;

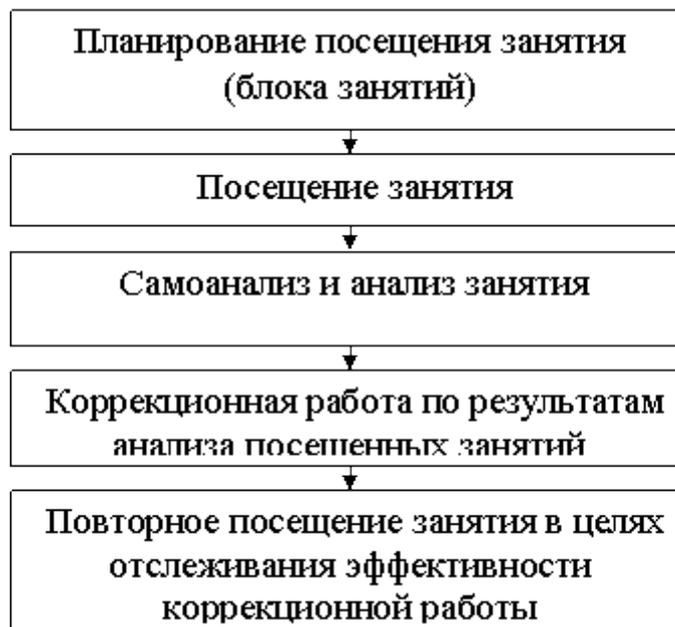
3 балла — педагог владеет ими в высокой степени.

	Уровень умений (0-3 балла)
--	-------------------------------

Профессиональные знания, умения и навыки	Самооценка	Оценка администрации ДОУ
1	2	3
<b>Психолого-педагогическая компетенция</b>		
Педагог владеет системой знаний о сфере образования, сущности, содержании и структуре образовательных процессов		
Педагог владеет системой знаний об истории и современных тенденциях развития психолого-педагогических концепций и предметных методик		
Педагог владеет системой знаний о человеке как субъекте образовательного процесса, его возрастных, индивидуальных особенностях, социальных факторах развития		
Педагог владеет системой знаний о закономерностях психического развития; факторах, способствующих личностному росту; направляет саморазвитие и самовоспитание личности		
Педагог знает особенности детей с отклонениями в развитии		
Педагог владеет системой знаний о закономерностях общения и способах управления индивидом и группой; умениями педагогического общения		
Педагог соблюдает права и свободы детей; умеет оказывать социальную помощь и поддержку их семьям		
Педагог обладает системой знаний о закономерностях целостного педагогического процесса, о современных психолого-педагогических технологиях; владеет технологиями развивающего обучения и воспитания		
Педагог умеет организовать деятельность детей вне занятий		
Педагог владеет основными психолого-педагогическими критериями применения компьютерной техники в образовательном процессе		
Педагог умеет организовывать образовательный процесс в различных социокультурных условиях		
Педагог владеет умениями психолого-педагогической диагностики		
Педагог владеет умениями проектирования, реализации, оценивания и коррекции образовательного процесса		
Педагог владеет основами разработки учебно-программной документации и умеет использовать их для формирования содержания обучения		
Педагог знает систему образовательных учреждений и основы управления ими		
Педагог знает основы организации опытно-экспериментальной и исследовательской работы в сфере образования		
<b>Методическая и управленческая компетенция</b>		
Педагог имеет системное представление о роли и месте дошкольного образования в образовательном процессе		
Педагог владеет системой знаний об основных закономерностях психического и социального развития ребенка раннего и дошкольного возраста		
Педагог знает историю дошкольной педагогики, современные тенденции и концепции дошкольного образования		
Педагог владеет системой знаний о сущности, целях и задачах воспитания детей раннего и дошкольного возраста		
Педагог владеет системой знаний о формах, методах, приемах физического, умственного, нравственного, трудового, эстетического, экологического воспитания дошкольников		
Педагог знает пути приобщения детей к общечеловеческим, национальным, духовным ценностям, пути формирования активного отношения к миру		
Педагог организует развивающую среду для разнообразной деятельности детей		
Педагог знает нормативные показатели функционального и психического развития ребенка и владеет методами их измерения		
Педагог владеет основами индивидуального подхода к детям с учетом их мотивации, способностей и склонностей		
Педагог умеет провести психолого-педагогический анализ различных образовательных систем, сделать заключение о целесообразности обучения		

конкретного ребенка по данной программе		
Педагог владеет методами диагностики и оптимизации работы коллектива образовательного учреждения		
Педагог умеет разрабатывать систему педагогических задач, обеспечивающих профессиональную деятельность воспитателей в различных типах дошкольных образовательных учреждений		
Педагог умеет осуществлять планирование, организацию, координацию и контроль педагогического процесса в ДОУ		
Педагог умеет определять перспективные направления деятельности ДОУ и разрабатывать программу его развития		
Педагог умеет обеспечивать методическое оснащение образовательного процесса в ДОУ		
Педагог умеет организовывать и координировать методическую работу, повышать квалификацию воспитателей, содействовать их творчеству и оказывать квалифицированную помощь в разработке инновационных педагогических технологий		
Педагог владеет современными методами контроля знаний и умений детей и методами эффективности работы персонала ДОУ		
Педагог умеет формировать в ДОУ сообщество воспитывающих взрослых (родителей, педагогов и других сотрудников) с целью обеспечения эмоционального благополучия ребенка и педагогического коллектива		
Педагог знает проблемы семьи и семейного воспитания; владеет современными методами педагогического взаимодействия с родителями и методами повышения психолого-педагогической компетенции родителей		
Педагог умеет консультировать родителей по вопросам воспитания, обучения и развития ребенка и организовывать просветительскую работу с ними		
Педагог создает условия для формирования у родителей потребностей в компетентных образовательных услугах для их детей		
Педагог владеет способами профессиональной и личностной рефлексии, самоизменения и организации творческой деятельности детей и персонала ДОУ		
Педагог владеет методами психолого-педагогических исследований, умениями обработки и анализа материалов, способами их оформления		
Педагог обладает направленностью на оценку своих возможностей и на профессиональное самосовершенствование		

**Система индивидуальной работы с педагогами по повышению уровня профессиональной компетентности**



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 образовательным процессом его участников</b>	Создание условий для профессионального роста педагогов;
	Обновление содержания образования и его технологий;
	Предоставление педагогам пространства для 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 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 так же повышение эффективности образовательного процесса ДОУ.

### ***Список литературы***

1. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: Учебник/Под ред. А.Я. Кибанова. – 3-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА – М, 2006. – 638 с. – Высшее образование.
2. А.А.Майер Программа развития ДОУ: Построение и реализация.- М.: ТЦ Сфера,2008г.
3. Модульная программа «Управление образовательным учреждением в условиях изменений». Модуль №6 «Управление персоналом образовательной организации в условиях изменений» Н.В. Рогожкина СИПКРО, Самара, 2009г.
4. Реализация ФГОС: современные модели методического сопровождения педагогов. – М.:Национальный книжный центр, 2012.
- 5.Справочник руководителя образовательного учреждения – тема статьи «Адаптация начинающего педагога» (№5,2010г.,стр.54)

## Приложение 2

### Анкета для педагогов ДОУ «Профессиональный портрет»

Уважаемые коллеги! Предлагаем вам ответить на несколько вопросов анкеты, целью которой является получение актуальной информации для повышения качества методической поддержки педагогов нашего ДОУ.

Выберите наиболее подходящие для Вас варианты ответов на предложенные вопросы и отметьте их галочкой либо предложите свой вариант.

Фамилия имя отчество

---

1. Стаж моей профессиональной деятельности:

- А) до 5 лет;
- Б) от 5 до 10 лет;
- В) от 10 до 20 лет;
- Г) свыше 20 лет.

2. Я считаю, что мне:

- А) требуется методическая помощь в организации педагогического процесса;
- Б) методическая помощь требуется лишь частично;
- В) не требуется методической помощи в организации педагогического процесса.

3. Повышение квалификации для меня – это...

- А) предмет постоянной заботы: я стараюсь всегда быть в курсе новинок и передового опыта в образовании; при возникновении затруднений обращаюсь как к практическому опыту решения данной проблемы, так и к ее научным обоснованиям;

Б) вопрос эпизодический: при возникновении затруднений стараюсь найти подходящее решение в передовом опыте педагогов – практиков;

В) считаю имеющийся у меня опыт и квалификацию достаточными для успешного решения поставленных педагогических задач.

4. В своей работе с детьми я:

А) использую традиционные формы и методы работы;

Б) совмещаю новые и традиционные формы и методы работы;

В) стараюсь внедрять современные подходы к организации педагогического процесса.

Если на вопрос №4 вы ответили «А» или «Б», пожалуйста, ответьте на вопрос №5. Если на вопрос №4 вы дали ответ «В», пропустите вопрос №5.

5. Я не использую / мало использую в своей работе современные подходы (методы, приемы, технологии), потому что:

А) традиционные формы и методы работы наиболее отвечают моим предпочтениям;

Б) хотелось бы использовать современные технологии и методы в своей работе, однако я не имею о них достаточных представлений;

В) (свой вариант) \_\_\_\_\_

6. В основном для решения задач в своей педагогической практике я...

А) чаще всего использую традиционные, наработанные методы и приемы, предпочитаю пользоваться созданными ранее мной или моими коллегами, либо опубликованными готовыми конспектами тех или иных мероприятий;

Б) могу создать свое оригинальное решение задачи, когда в этом возникает необходимость;

В) всегда стараюсь творчески преобразовать имеющийся материал либо создаю свой.

7. При необходимости получить методическую, практическую помощь в своей работе я, скорее всего, обращусь:

А) к заведующему, старшему воспитателю ДОО;

Б) к коллегам по детскому саду, другим специалистам детского сада;

В) предпочитаю решать проблемы в кругу педагогов своей группы.

8. На методических мероприятиях в ДОО я...

А) активный участник: всегда стремлюсь участвовать в подготовке методических мероприятий, выступлениях перед коллегами, активных обсуждениях;

Б) оппонент: личным выступлениям предпочитаю участие в обсуждении выступлений своих коллег, при необходимости могу включиться в активные действия;

В) наблюдатель: предпочитаю оставаться в стороне, часто теряюсь при необходимости вступить в диалог.

9. В основном я посещаю методические мероприятия:

А) с удовольствием, с ожиданием открытия для себя нового и интересного;

Б) с чувством вынужденности моего присутствия;

В) затрудняюсь ответить.

10. В данный момент я:

А) хорошо разбираюсь в современных подходах к организации педагогического процесса в ДОО;

Б) слабо разбираюсь в современных подходах к организации педагогического процесса в ДОО.

11. Я могла бы поделиться опытом работы по следующим направлениям педагогической деятельности:

---

---

---

---

Благодарим за участие!