

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное
учреждение города Костромы «Детский сад № 14»**

**Программа
развития и поддержки кадрового
потенциала**

«Школа кадрового резерва»



**Кострома
2017 г.**

Паспорт Программы

Наименование Программы	«Школа кадрового резерва»
Основная идея	Профессиональный рост и развитие заключается в приобретении педагогом знаний, умений, способов деятельности, позволяющих ему не любым, а именно оптимальным образом реализовать свое предназначение, решать стоящие перед ОУ задачи по обучению, воспитанию, развитию, социализации и сохранению здоровья дошкольников.
Цель	Создание условий для развития кадрового потенциала ДОУ в условиях введения и реализации федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования.
Задачи	Основные задачи: • Повысить профессиональную компетентность педагогических работников. • Обновить систему методического сопровождения педагогов. • Разработать систему материального и морального стимулирования педагогических работников. Частные задачи: • Организовывать работу по изучению нормативных документов, новых образовательных стандартов и программ. • Повышать уровень теоретической подготовки педагогов. • Формировать инновационную направленность в деятельности педагогического коллектива, проявляющуюся в систематическом изучении, обобщении и распространении педагогического опыта • Разработать систему оценки личностного и профессионального роста педагогов. • Индивидуализировать процесс повышения профессиональной компетентности педагогов посредством разработки индивидуального профессионального маршрута. • Оказывать научно-методическую помощь педагогам на основе индивидуального и дифференцированного подхода (по стажу, творческой активности, образованию, категорийности). • Оказывать педагогам консультативную помощь в организации самообразования. • Осуществлять мониторинг повышения профессиональной компетентности педагогов, их возможностей, образовательных потребностей, профессиональных затруднений, динамики профессионального развития.
Сроки реализации программы	С 2018 г. по 2021 г.
Этапы реализации программы	Программа состоит из 3-х модулей: 1 модуль 2018-2019 учебный год 2 модуль 2019-2020 учебный год 3 модуль 2020-2021 учебный год
Участники	Педагогический коллектив МБДОУ города Костромы «Детский сад № 14»
Планируемые	• Модернизирована система методического сопровождения педагогических работников учреждения.

результаты:	• Сформированы устойчивые механизмы повышения профессиональной компетентности педагогов. • Педагоги обладают ведущими ключевыми компетенциями. • Повысилась квалификация педагогических работников, педагоги проходят повышение квалификации не реже 1 раза в 3 года. • Педагоги используют инновационные образовательные технологии. • Эффективно работает система материального и морального стимулирования педагогических работников учреждения.
--------------------	---

Пояснительная записка

В современном образовательном процессе на первый план выдвигается вопрос обеспечения условий личностного роста ребенка. Это обусловлено необходимостью интегрирования личности в социум в качестве творческой индивидуальности, способной осваивать духовные ценности, формировать специфическую избирательную направленность, связанную с расширением субъектных смыслов. Обязательным звеном в формировании будущей личности выступают «посредники»: воспитатели, педагоги, родители, сверстники. Это еще более усложняет задачу, так как изменяет требования к уровню личностного и профессионального развития «посреднического» звена.

В течение всего дошкольного детства одним из основных «авторов» развития личности ребенка выступает воспитатель. Постоянное общение с ребенком – важнейшая служебная функция воспитателя. На множество вопросов воспитатель должен суметь дать ответ с учетом возраста. От того, как правильно и насколько быстро воспитатель найдет подход к каждому ребенку, сумеет организовать жизнь детей в условиях дошкольного учреждения зависит, будут ли дети спокойными, ласковыми, и общительными или же они вырастут беспокойными, настороженными, замкнутыми.

Анализ функций воспитателя в ДООУ показывает, что именно воспитатель осуществляет стимуляцию и поддержку постоянного личностного роста, непрерывного духовного развития детей. В связи с этим встает вопрос о необходимости формирования творческой личности воспитателя. Творческая личность воспитателя может быть сформирована только при условии развития профессионально-педагогической культуры.

Профессионально-педагогическая культура воспитателя дошкольного образовательного учреждения - интегральное качество личности, представленное единством ценностного, когнитивного, инновационно - технологического, личностно-творческого компонентов, обеспечивающих в своем взаимодействии продуктивную педагогическую деятельность и творческую самореализацию воспитателя дошкольного образовательного учреждения.

И.Ф. Исаев выделяет следующие структурные компоненты профессионально-педагогической культуры:

Ценностный компонент.

В качестве основных педагогических ценностей воспитателя дошкольного образовательного учреждения выделяются:

- человеческие: ребенок, как главная педагогическая ценность и педагог, способный к его развитию, сотрудничеству с ним, социальной защите его личности, помощи и поддержке его индивидуальности, творческого потенциала;
- духовные: совокупный педагогический опыт человечества, отраженный в педагогических теориях и способах педагогического мышления, направленный на формирование личности ребенка;
- практические: способы практической педагогической деятельности, проверенные практикой образовательно-воспитательной системы, педагогические технологии, включающие обучаемых в различные виды деятельности;
- личностные педагогические способности, индивидуальные особенности личности педагога как субъекта педагогической культуры, педагогического процесса и собственного житнетворчества, способствующие созданию личностно-гуманного взаимодействия.

Когнитивный компонент. Основой профессиональной деятельности воспитателя ДОУ является знание возрастных и индивидуальных психолого-педагогических особенностей развития детей дошкольного возраста. Воспитатель ДОУ должен четко знать концептуальные основы организации воспитательно-образовательного процесса в дошкольном учреждении, основные направления развития учреждения.

Развитие когнитивного компонента способствует освоению современных средств, форм, методов и технологий осуществления педагогической деятельности. С этим требованием к современному воспитателю связан инновационно-технологический компонент.

Инновационно-технологический компонент.

Воспитатель ДОУ постоянно должен быть в курсе современных достижений педагогической науки в области дидактики и дошкольного образования. Для успешной реализации образовательной программы в дошкольном учреждении внедряются здоровьесберегающие и здоровьесформирующие технологии, игровые технологии, технологии детского экспериментирования и осуществления проектной деятельности. Воспитатель должен четко знать эти технологии, их цели, задачи, содержание, условия внедрения в образовательный процесс, эффективность предполагаемого результата.

Личностно-творческий компонент.

Творческий воспитатель – это профессионал, способный создавать в педагогическом процессе качественно новые материальные и духовные ценности.

Творческой личности воспитателя присущи особая педагогическая увлеченность, ясное понимание «сверхзадачи» педагогического труда.

Необходимыми качествами воспитателя, работающего с дошкольниками должны быть: уравновешенность, высокая мобильность нервной системы; умеренная экстравертированность; сценичность эмоций и эмоциональная устойчивость; уровень интеллектуального развития не ниже нормального по сенсорно-перцептивно-мнемологическим показателям (т.е. по показателям восприятия, памяти, мышления) и по характеристикам внимания; высокий уровень способности воображения, представления, фантазирования.

С термином «профессионально-педагогическая культура» тесно связан термин «профессиональная компетентность».

Компетентность - системное проявление знаний, умений, способностей и личностных качеств, позволяющее успешно решать функциональные задачи, составляющие сущность профессиональной деятельности

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

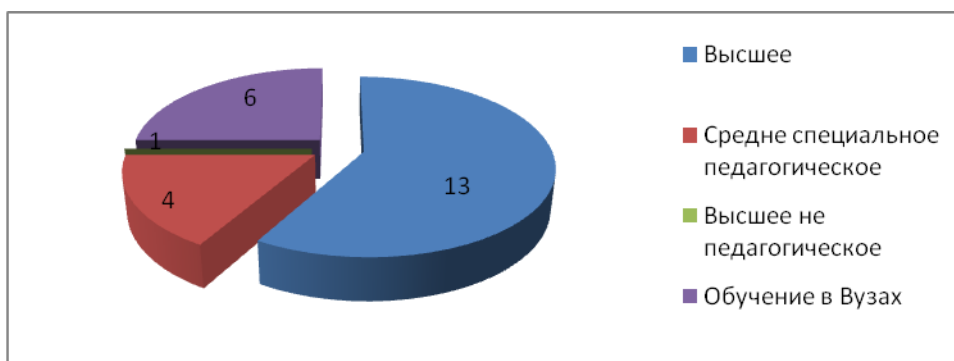
В настоящее время ДОУ полностью укомплектовано педагогическими кадрами.

Должность	Количество штатных единиц
Старший воспитатель	1,5
Музыкальный руководитель	2
Инструктор по физкультуре	1
Учитель-логопед	1
Воспитатели	21

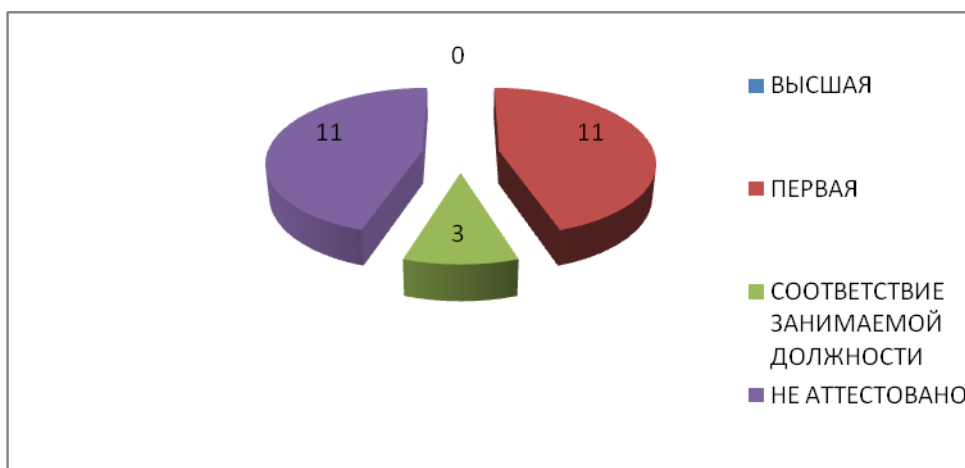
Текущее кадров. Трудоустроены и продолжают работать 8 молодых специалиста. 5 педагогов проходят обучение в педагогическом колледже 1 педагог проходит обучение в университете.

Образовательный уровень кадров детского сада достаточно высок, преобладают кадры с высшим и средне - специальным образованием.

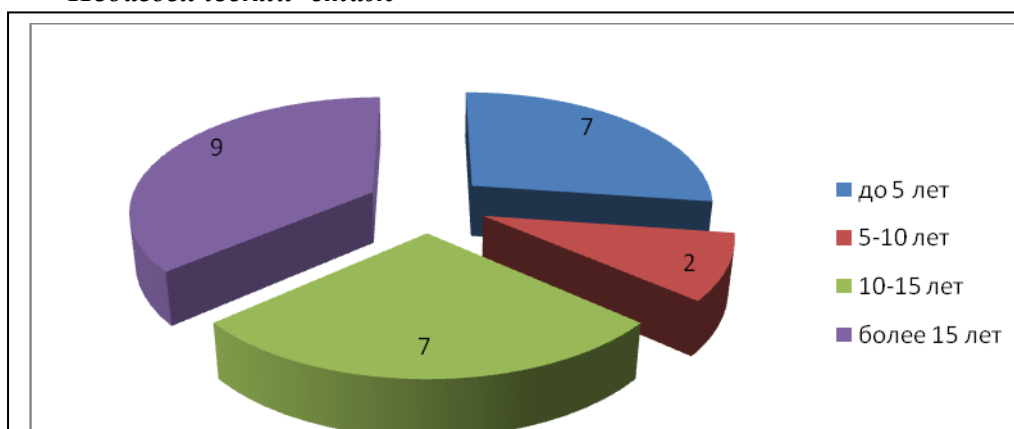
Уровень образования



Уровень квалификации



Педагогический стаж



Педагоги ДООУ имеют отраслевые и региональные награды:

Нагрудный знак "Почетный работник общего образования «Российской Федерации»"- 2 педагога

Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации – 9 педагогов

Почетная грамота Департамента образования и науки Костромской области – 4 педагога

Результаты внутренней и внешней экспертизы подтверждают качество предоставляемых Учреждением услуг. Внутренняя экспертиза осуществляется по программе мониторинга качества образования ДООУ, внешняя – в рамках муниципальной программы мониторинга.

Педагоги ДООУ за текущий год участвовали в конкурсе муниципального уровня по методической разработке.

Материалы из опыта работы педагогов Учреждения опубликованы в 1 методическом и сборнике

На базе Учреждения проходило различные методическое объединение для групп раннего возраста

Диагностика деятельности педагогов при введении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования выявила следующие профессиональные затруднения и проблемы.

Обновление образования сегодня требует от педагогов:

- ✓ знания отличий традиционных, развивающих и личностно – ориентированных систем обучения;
- ✓ понимания сущности педагогической технологии;
- ✓ интерактивных форм и методов обучения;
- ✓ владения технологиями диагностирования;
- ✓ проектирования оптимальной авторской методической системы;
- ✓ развитых дидактических, рефлексивных умений;
- ✓ умения анализировать и оценивать свой индивидуальный стиль;
- ✓ применения инновационных педагогических технологий в образовательном процессе.

Программа направлена на повышение профессиональной компетентности педагогов ДООУ

Нормативно-правовые документы, используемые при разработке программы:

- *Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 25 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих»;*
- *Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 октября 2013 г. № 1155 г. «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования»;*
- *Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ "Профессиональный стандарт педагога" № 544 н от 18 октября 2013 г.*

Цель программы: Создание условий для развития кадрового потенциала ДООУ в условиях введения и реализации федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования.

Задачи:

- Повысить профессиональную компетентность педагогических работников.

- Обновить систему методического сопровождения педагогов.
- Разработать систему материального и морального стимулирования педагогических работников.

Частные задачи:

- ✓ Организовывать работу по изучению нормативных документов, новых образовательных стандартов и программ.
- ✓ Повышать уровень теоретической подготовки педагогов.
- ✓ Формировать инновационную направленность в деятельности педагогического коллектива, проявляющуюся в систематическом изучении, обобщении и распространении педагогического опыта
- ✓ Разработать систему оценки личностного и профессионального роста педагогов.
- ✓ Индивидуализировать процесс повышения профессиональной компетентности педагогов посредством разработки индивидуального профессионального маршрута.
- ✓ Оказывать научно-методическую помощь педагогам на основе индивидуального и дифференцированного подхода (по стажу, творческой активности, образованию, категоричности).
- ✓ Оказывать педагогам консультативную помощь в организации самообразования.
- ✓ Осуществлять мониторинг повышения профессиональной компетентности педагогов, их возможностей, образовательных потребностей, профессиональных затруднений, динамики профессионального развития.

Принципы реализации программы:

- Принцип согласованности (совместное обсуждение конкретных задач, способов их решения);
- Принцип «выращивания» (создание условий для постепенного расширения сознания, пошагового развития личности педагога);
- Принцип саморазвития (создание условий для появления у педагогов установки на осознание ценности и значимости индивидуального развития каждого);
- Принцип рефлексивности (проведение анализа и коррекции деятельности, способов мышления педагогов);
- Принцип доброжелательности (опора на индивидуальность, уникальность и особенность личности педагога);
- Принцип самоопределения (осознание себя как уникальной и особенной личности, осознание своих возможностей в достижении ситуации успеха в деле, действии или деятельности);
- Принцип психологической поддержки (помощь в определении личностных качеств и компетенций).
- Принцип сочетания традиционного и инновационного в организации педагогического процесса (сохранение и развитие традиций ДОО; превращение наиболее эффективных новаций в традиции).
- Принцип развития творческой самостоятельности педагога (создание в ДОО условий для самостоятельного поиска каждым педагогом средств решения образовательных задач, наиболее соответствующих его личностным качествам, индивидуальному стилю деятельности).

Нами была разработана модель совершенствования профессионального мастерства педагога дошкольного образования. На наш взгляд, овладев профессионально-личностными качествами, педагог сможет совершенствовать своё педагогическое мастерство.

Модель совершенствования профессионального мастерства педагогов

Развитие личностных качеств педагога

Интересы и потребности педагога

- ♦ Самопознание
- ♦ Саморазвитие
- ♦ Саморегуляция
- ♦ Самовоспитание
- ♦ Духовные потребности

Отношение к педагогическому труду

- ♦ Педагогическая позиция педагога
- ♦ Наличие Я-концепции

Совершенствование нравственных качеств

- ♦ Справедливость
- ♦ Принципиальность
- ♦ Добросовестность
- ♦ Педагогический такт

Культура поведения и общения педагога

Укрепление собственного психофизического здоровья

- ♦ Усиление авторства своей профессии.
- ♦ Поддержание Я-концепции
- ♦ Внутренняя гармония
- ♦ Понимание себя как индивидуальности.
- ♦ Внутренняя личная ответственность за свое здоровье

Диалогические умения

- ♦ Как мы вступаем в диалог
- ♦ Как мы поддерживаем диалог
- ♦ Как завершаем диалог

Психофизический аппарат педагога

- ♦ Голос
- ♦ Язык
- ♦ Жест
- ♦ Пластика
- ♦ Мимика
- ♦ Поза

Совершенствования профессиональных качеств педагога

Профессиональные знания педагога

- ♦ Методологические (знание общих принципов дидактики)
- ♦ Теоретические (знание целей, принципов, содержания, методов и форм педагогической деятельности и закономерностей формирования и развития личности ребенка)
- ♦ Методические (предметные знания, знание основ и приемов обучения и воспитания)
- ♦ Технологические (знание способов и приемов)

Опыт творческой деятельности

- ♦ Совершенствовать умение разрабатывать и применять на практике средства, способы, приемы обучения и воспитания, которые отличаются от традиционных

Профессиональные умения и способности

- ♦ Дидактические (средства, методы, приемы)
- ♦ Академические (творческое нахождение нового)
- ♦ Коммуникативные (умение устанавливать добрые отношения)
- ♦ Организаторские
- ♦ Перцептивные (умение «заглянуть» во внутренний мир ребенка)
- ♦ Гностические (умения анализировать деятельность свою и детей)
- ♦ Суггестивные

Механизм реализации программы

Программа состоит из 3-х модулей,

Первый модуль (январь 2018 - август 2019 г.) предполагает ознакомление, педагогов с современной политикой государства в сфере дошкольного образования.

Второй модуль (2019-2020 учебный год). Работа направлена на формирование у педагогов основных компетенций, необходимых для создания условий развития детей в соответствии с ФГОС дошкольного образования.

Третий модуль (2020-2021 учебный год). В ходе практической деятельности педагогами будут создаваться условия для социальной ситуации развития детей, соответствующей специфике дошкольного возраста.

Каждый из модулей включает 3 этапа.

1 этап диагностический

- ◆ Мотивация деятельности: Оценка индивидуальных возможностей и профессиональных компетенций каждым воспитателем ДООУ.
- ◆ Основное содержание: Проведение анкетирования, в результате которого выясняется, по каким направлениям воспитатель хотел бы усовершенствовать свои знания, в чем заключаются трудности в профессиональной деятельности.
- ◆ Формы организации: Анкетирование, опрос.
- ◆ Практический результат: Разработка индивидуального профиля профессиональной деятельности педагога и индивидуального модуля профессионального развития.

Выделим четыре основных этапа: 1) диагностика профессионализма, 2) программирование профессионального развития, 3) реализация индивидуального модуля, 4) рефлексия деятельности.

1. *На этапе диагностики*, оценки и самооценки профессионализма, мастерства воспитателю следует оценить степень сформированности всех структурных компонентов профессионально-педагогической культуры. Вместе с тем следует выявить уровень сформированности мотивации к профессиональному саморазвитию, наличие умения разрабатывать программы педагогической деятельности, умения организовать собственную учебную деятельность; рефлексивные и коммуникативные умения. На этом этапе происходит самоопределение педагога.

2. *Программирование профессионального развития.* На этом этапе происходит разработка индивидуального профиля профессиональной деятельности и индивидуального модуля профессионального развития педагога. При разработке педагог учитывает программу развития, единую методическую тему и годовые задачи образовательного учреждения: прописывает нормативно-правовую базу, методологическую основу и курсовую подготовку своей педагогической деятельности, частные подпрограммы, которые направлены на решение

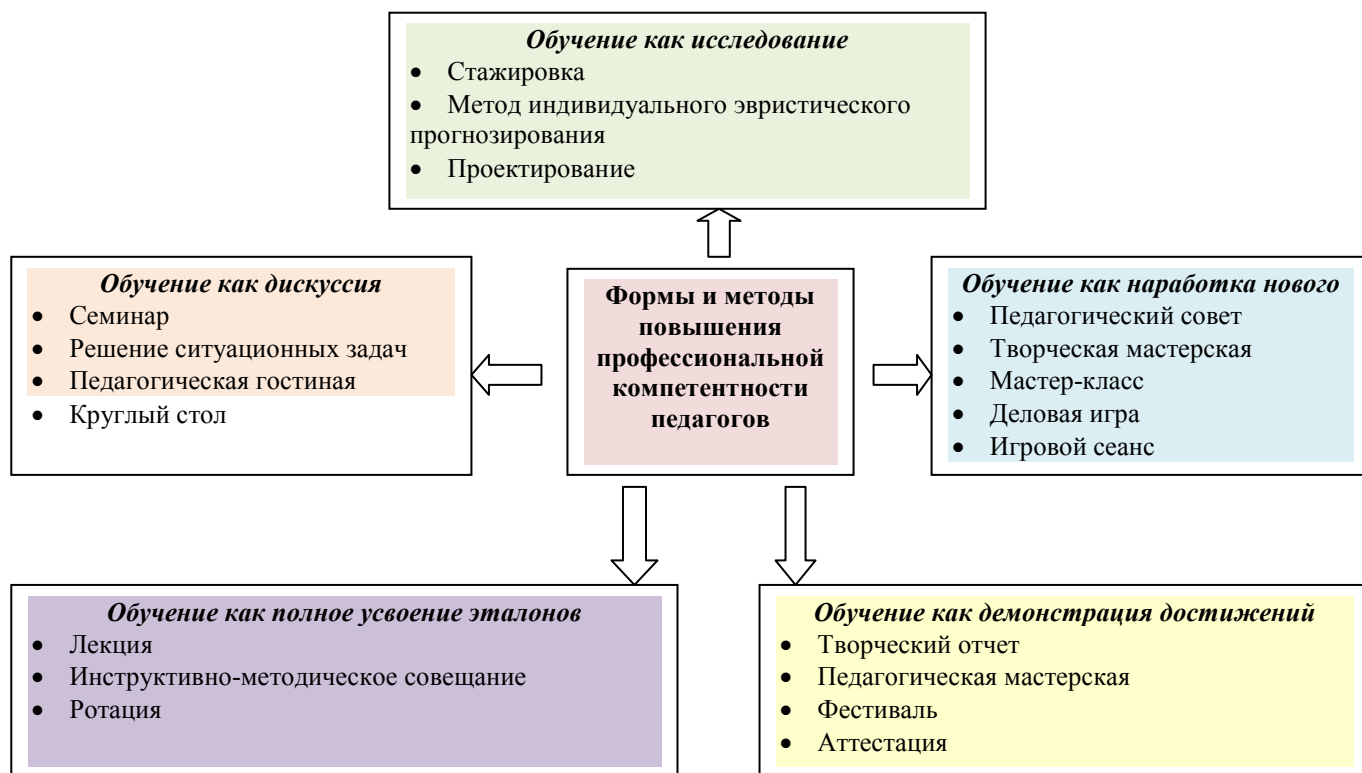
проблем профессиональной деятельности. Как результат, какие компетентности или группы умений, возможно, отдельное умение будут развиваться.

3. Для реализации индивидуального модуля профессионального развития педагога *создается открытое образовательное пространство*, где происходит профессиональное взаимодействие, рефлексия и коррекция собственной деятельности.

4. *Рефлексивный анализ реализации* индивидуального модуля профессионального развития педагога, *представление результатов* - это и продукты (разработанные материалы) и то, чему научился педагог. Предметом рефлексии становится деятельность педагога.

2 этап практический

- ♦ Мотивация деятельности на развитие профессионально важных качеств педагога ДОУ
- ♦ 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
- ♦ Формы организации

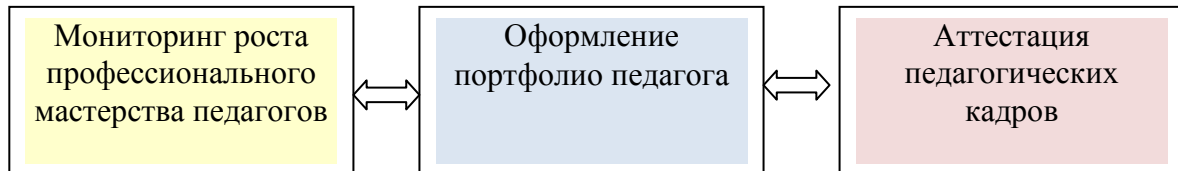


- ♦ Практический результат: советы и рекомендации по планированию, организации и проведению образовательной работы с детьми. Конспекты мероприятий. Формирование конкурентоспособной личности современного воспитателя. Разработка

проектов, методических пособий. Изучение, применение в воспитательно-образовательной работе с детьми, публикации в СМИ.

3 этап аналитический

- ◆ Мотивация деятельности: оценка уровня профессионализма педагога ДОУ
- ◆ Основное содержание: объективная оценка уровня профессионализма актуализация потенциальных способностей и активизация внутренних резервов
- ◆ Формы организации



- ◆ Практический результат: Осуществление рейтинговой системы оценки качества образовательной деятельности как инструмента развития и саморазвития воспитателей

Работа с педагогами по развитию профессиональной компетентности обеспечивает 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.

Этапы реализации программы

<i>Первый модуль (2018 - 2019 учебный год)</i>					
Оценка индивидуальных возможностей и профессиональных компетенций педагогов ДОУ.	<i>Январь</i>	<i>Февраль</i>			
	▪ Наблюдение за общением педагогов с детьми в разных педагогических ситуациях и разных формах организации взаимодействия. (Структура профессиональной деятельности педагога/ автор Е.А. Панько). ▪ Методический аудит развивающей среды в соответствие с ФГОС ДО.	▪ Диагностика сформированности умений педагогов по реализации образовательных областей: - «Художественно – эстетическое развитие» - «Познавательное развитие»; - «Речевое развитие». ▪ Карта профессиональных затруднений педагогов ▪ Анкетирование «Девять ступеней продвижения к новому»			
Мотивация деятельности на развитие профессионально важных качеств педагога ДОУ	<i>Март</i>	<i>Апрель</i>	<i>Май</i>	<i>Июнь</i>	<i>Август</i>
	▪ Инструктивно – методическое совещание «Изучаем ФГОС ДО». ▪ Выполнение тестовых заданий: «Нормативно –	▪ Лекция «Организация и осуществление образовательной деятельности по образовательным программам дошкольного образования»	▪ Семинар практикум: «Компоненты образовательной деятельности. Нормативно правовое обеспечение». ▪ Практическое	▪ Деловая игра «Содержание образовательных областей» ▪ Выполнение практического задания: составление конспекта НОД по	▪ Семинар – практикум «Формирование у педагогов дошкольного образования основных компетенций,

	правовые документы; целевые ориентиры дошкольного образования».	▪ Выполнение тестового задания «Организация и осуществление образовательной деятельности по образовательным программам дошкольного образования»	задание: Разработка памятки: «Компоненты образовательной деятельности. Нормативно законодательный аспект».	одной из образовательных областей. ▪ Консультация-парадокс «Творческая ошибка»	необходимых для создания условия развития детей в соответствии с ФГОС ДО». ▪ Деловая игра «Ребенок – субъект деятельности» (Организация образовательной деятельности, виды деятельности).
Психолого-педагогический тренинг «Путь к гармонии и профессиональному успеху»					
	Занятие № 1	Занятие № 2	Занятие № 3	Занятие № 4	Занятие № 5
	Январь	Февраль	Март	Апрель	Май
Оценка уровня профессионализма педагога ДОУ				▪ Педагогическая гостиная «Взаимодействие с родителями – участниками образовательных отношений». ▪ Мастер – класс: «Виды проектов» ▪ Защита мини - проектов: «Портфолио группы». ▪ Эссе « Роль педагога в	▪ Анкетирование «Уровень сформированност и основных компетенций педагогов ДОУ». ▪ Мониторинг роста профессионально го мастерства педагогов.

				организации предметно – развивающей пространственной среды».	
Второй модуль (2019– 2020 учебный год.)					
Оценка индивидуальных возможностей и профессиональных компетенций педагогов ДОУ.	Сентябрь	Октябрь			
	▪ Диагностическая игра «Квадрат функций»/автор Кузьмин С.В. (Определение индивидуальных затруднений педагогов при реализации ФГОС ДО). ▪ Метод индивидуального прогнозирования «Лесенка успеха»	▪ Диагностика сформированности умений педагогов по реализации образовательных областей: - «Художественно – эстетическое развитие дошкольников». - «Социально – личностное развитие дошкольников». ▪ Деловая игра «Паутинка компетенций»			
Мотивация деятельности на развитие профессионально важных качеств педагога ДОУ	Ноябрь	Декабрь	Январь	Февраль	Март
	▪ Семинар практикум: "Профессиональный стандарт педагога"	▪ Практико - ориентированный семинар: «Модель профессиональной	▪ Теоретический семинар: «Современным детям – современный воспитатель!»	▪ Семинар – практикум «Рабочая программа педагога ДОУ». ▪ Деловая игра:	▪ Психолого-педагогическая мастерская -изготовление стимульного

	▪ Разработка индивидуального модуля профессионального развития педагога (совместно педагог и старший воспитатель).	компетентности педагога ДОУ»		«Образовательная ситуация развития дошкольников»	материала для оценки индивидуального развития детей в рамках педагогического мониторинга.
Оценка уровня профессионализма педагога ДОУ				Апрель	Май
				▪ Практикум «Система мониторинга достижения детьми планируемых результатов освоения ООП ДО». ▪ Педагогический совет на тему: «Построение индивидуального профиля профессиональной деятельности педагога»	▪ Защита проектов «Рабочая программа педагога ДОУ». ▪ Мониторинг повышения профессиональной компетентности педагогов.
Третий модуль (2020 – 2021 учебный год)					
Оценка индивидуальных возможностей и профессиональных	Сентябрь	Октябрь			
	▪ Анкетирование «Оценка педагогом	▪ «Круглый стол» (знание основных положений ФГОС ДО).			

компетенций каждым педагогом ДОУ.	собственного квалификационн о уровня. Анализ педагогических ситуаций. ▪ Методический аудит предметно – развивающей среды в каждой возрастной группе. ▪ Самоанализ профессиональной деятельности педагога	▪ Анкетирование «Уровень сформированности основных компетенций педагогов ДО, необходимых для создания условий развития детей».			
Мотивация деятельности на развитие профессионально важных качеств педагога ДОУ	Ноябрь ▪ Практикум «Учимся, играя» (обучение методам педагогической диагностики)	Декабрь ▪ Мастер - класс «Создание информационной среды - важное условие реализации ООП ДО» (Изготовление информационных буклетов)	Январь ▪ Педагогический совет на тему «Построение индивидуальной траектории профессионального развития педагога». ▪ Разработка педагогами индивидуальной модели профессионального развития (самостоятельно)	Февраль ▪ Мастер – класс «Создание педагогами Интернет- страницы на сайте ДОУ: (информационное обеспечение родителей)».	Март ▪ День открытых дверей «Реализация образовательных областей в рамках дополнительного образования детей в ДОУ
Оценка уровня				Апрель	Май

профессионализма педагога ДОУ				▪ <i>Творческий отчет</i> педагогов ДОУ.	▪ <i>Защита проектов:</i> «Портфолио педагога» ▪ <i>Фестиваль педагогических идей:</i> «Современным детям – современный воспитатель!»
-------------------------------	--	--	--	--	--

Профессиональный рост начинающих педагогов

Мероприятия	Ответственный	Планируемые результаты
1. Стимулирование		
Система материального стимулирования и поддержки молодых специалистов	Заведующий	100% выплата стимулирующего характера
2. Самообразование		
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
3. Наставничество		
План работы с молодыми педагогами.	Заведующий, старший воспитатель	➤ Обеспечение стартовых возможностей для повышения уровня профессионального роста молодого педагога. ➤ Адаптация молодых специалистов к условиям работы в детском саду. ➤ Совершенствование личностных и профессиональных качеств
4. Подготовка и прохождение аттестации		
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.
5. Профессиональный рост педагогов с использованием оснащения методического кабинета		
Подписка ДОУ на профессиональные журналы и газеты, предоставление	Заведующий, старший воспитатель	Повышение удельного веса численности педагогических работников ДОУ, ставших

информационных ресурсов в сфере профессионального образования и ИКТ		читателями профессиональных журналов и газет, пользователей ИКТ.
Функционирование медиатеки	Старший воспитатель	Повышение удельного веса численности педагогических работников ДОУ, ставших пользователями медиатеки.
6. Участие во внутренних и межведомственных мероприятиях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов		
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
1. Стимулирование		
Система материального стимулирования и поддержки	Заведующий	Стимулирование педагогических работников к получению максимального количества баллов по соответствующим критериям, указывающим на профессиональный рост педагога
2. Самообразование		
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
3. Подготовка и прохождение аттестации		
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).
4. Предоставление информационных ресурсов в сфере профессионального образования		
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.
5. Участие в мероприятиях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов.		
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 мероприятиях различного уровня	Старший воспитатель, педагог – организатор	Диссеминация педагогического опыта в профессиональных мероприятиях различного уровня, периодических изданиях, сети Интернет

Предполагаемый результат

- 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
- Позитивное изменение профессиональных компетентностей педагогов ДОУ и их отношения к работе.
- Активное участие педагогов в обобщении и распространении инновационного педагогического опыта работы на муниципальном уровне
- Модернизирована система методического сопровождения педагогических работников учреждения.
- Педагоги используют инновационные образовательные технологии.
- Эффективно работает система материального и морального стимулирования педагогических работников учреждения.

Система мониторинга

Мониторинг профессиональной деятельности педагогов проводится не менее двух раз в год (сентябрь, май). Для оценки используется анкета «Уровень сформированности основных компетенций педагога»

При наличии у конкретных педагогов определенных затруднений мониторинг проводится чаще, в индивидуальном порядке. Старший воспитатель с помощью педагога-психолога анализирует и интерпретирует результаты.

На основе данных мониторинга составляется индивидуальный профиль профессиональной деятельности каждого педагога, в индивидуальном модуле отражается работа по методическому и психологическому сопровождению.

Основными критериями эффективности методической работы, кроме результативных показателей (уровня педагогического мастерства, активности воспитателей), являются характеристики самого методического процесса:

- ✓ системность – соответствие целей и задач содержанию и формам методической работы;
- ✓ дифференциация предполагает большой удельный вес в системе методической работы индивидуальных и групповых занятий с воспитателями, исходя из уровня их профессионализма, готовности к саморазвитию и других показателей;
- ✓ этапность – показатели эффективности методической работы.

Обобщенные данные мониторинга позволяют прогнозировать направления методической и психолого-педагогической работы с педагогическим коллективом, определять эффективность, а также своевременно предотвращать возможные трудности в реализации педагогами ФГОС ДО.

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
1. Соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования				
Использование современных образовательных программ и технологий	Наблюдения за педагогической деятельностью, экспертиза, контроль.	Педагоги	1 раз в год (май)	Ст. воспитатель
Использование	Беседа, анализ,	Педагоги	1 раз в год	Ст. воспитатель

информационных технологий	наблюдение		(май)	
2. Деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической деятельности				
Участие в работе творческих групп по проблемам дошкольного образования	Карта наблюдений	Педагоги	В течение учебного года	Администрация
Осуществление самообразования	Анкетирование, тестирование, самооценка, беседа	Педагоги	В течение учебного года	Администрация
3. Результативность образовательного процесса				
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

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

Критерии	Индикаторы
<i>Оптимизация деятельности педагогических кадров.</i>	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;
<i>Обеспечение непрерывного профессионального образования</i>	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;

Повышение удовлетворенности образовательным процессом ее участников	Поддержка позитивной рабочей атмосферы в ходе реализации проектов;
	Совершенствование материально – технических условий деятельности педагогов.
	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

Информация о кадрах
Уровень образования и квалификации, возраст

Учебный год	Образование			Категория			Возраст		
	Высшее педагогическое	Высшее	Среднее специальное	Высшая	Первая	Не имеют	До 30 лет	От 30 до 50 лет	Старше 50 лет

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 2017 года						
			2010 - 2011	2011- 2012	2012- 2013	2013 - 2014	2014- 2015	2015 - 2016	2016 – 2017

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	2013-2014	2014-2015	2015-2016

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 участия	Дата

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

Критерии и показатели профессионального роста педагогов

Критерии	Показатели
Оптимизация деятельности педагогических кадров.	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;
Непрерывное профессиональное образование педагогов	Повышение квалификации и наращивание кадрового потенциала в детском саду;
	Повышение и изменение статуса педагогов, переход на позиции педагога - модератора.
	Самореализация и личностный рост педагогов в разработке и реализации образовательных проектов;
	Поддержка позитивной рабочей атмосферы в ходе реализации «Живых и интересных» взрослым и детям проектов;
	Совершенствование материально – технических условий деятельности педагогов.
Повышение удовлетворенности образовательным процессом участников образовательного процесса.	Создание условий для профессионального роста педагогов;
	Обновление содержания образования, внедрение новых образовательных технологий;
	Предоставление педагогам пространства для педагогической инициативы;
	Улучшение результативности деятельности педагогов за счет роста мотивации и педагогического мастерства.

Методы оценки результативности программы

- ❖ статистические показатели;

- ❖ степень участия педагогов в реализации Программы и конкурсном движении;
- ❖ общественная экспертиза;
- ❖ учет индивидуальных и командных достижений.

Условия реализации программы

Кадровое обеспечение

ФИО	Должность
Ворожцова С. А.	Заведующий
Федулова О. А.	Старший воспитатель
Куртеева А. В.	Инструктор по физическому воспитанию
Титунина Л. Н.	Музыкальный руководитель
Лагодина С. Ю.	Музыкальный руководитель
Глубоковская О. М.	Учитель-логопед

Материально-техническое обеспечение:

Магнитофоны (15), телевизоры (2), DVD (2), ноутбук (5), мультимедийный проектор (1), компьютер (2), принтер (6), интерактивная доска (0), документ – камера (0).

Методическое обеспечение:

Медiateка; необходимый дидактический материал; библиотека учебно-методической литературы, подписных методических изданий.

Информационное обеспечение:

Подключена сеть Интернет. Регулярно обновляется банк нормативно-правовой документации ДОУ. Все педагоги ДОУ владеют ИКТ.

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. Постоянная связь содержания методической работы с ходом и результатами деятельности педагогов обеспечит непрерывный процесс совершенствования профессионального мастерства каждого воспитателя.

Список литературы

1. Асмолов В.Г. Психология личности. М., 1990.
2. Белкин А.С. Ситуация успеха. Как ее создать. М., 1991.
3. Буре Р.С. Когда обучение воспитывает. Методическое пособие. – СПб., «ДЕТСТВО-ПРЕСС», 2002.
4. Боброва М.П. Дидактическая подготовка педагогических кадров дошкольных учреждений в контексте профессиональной деятельности: метод. Пособие. Барнаул, 1997.
5. Богославец Л.Г., Андреева Т.Я. Площадка успешности как форма аттестации педагогов // Управление ДОУ. 2005. № 6.
6. Буре Р.С. Детский сад: некоторые проблемы гуманизации педагогического процесса // дошкольное воспитание. – 1994, №3.
7. Волков Б.С., Волкова Н.В. Закономерности психического развития детей в вопросах и ответах. – М.: ТЦ Сфера, 2003.
8. Галигузова Л.Н., Смирнова Е.О. Ступени общения: от года до шести лет. О психологии маленького ребенка. – М., 1996.
9. Герасина Е.В. Детская психология / Е.В. Герасина. М.: ВЛАДОС-ПРЕСС, 2010.
10. Гиппенрейтер Ю.В. Общаться с ребенком. Как? – М.. 1995.
11. Дуброва В.П. теоретико-методические аспекты взаимодействия детского сада и семьи. – Минск, 1997.
12. Дошкольная педагогика / Под ред. С.А. Козловой, Т.А. Куликовой. М.: Издательство «Академия», 2008.
13. Дошкольное образование. Словарь терминов / Сост. Виноградова Н.А. и др. – М.: Айрис-пресс, 2005.
14. Жидкова Е. Профессиограмма воспитателя // Дошкольное воспитание. 1998. № 11.
15. Короткова Н.А. Образовательный процесс в группах детей старшего дошкольного возраста. – М.: ЛИНКА-ПРЕСС, 2007.
16. Материалы и оборудование для детского сада / Под ред. Т.Н. Дороновой и Н.А. Коротковой. М.: Элти-Кудиц, 2003.
17. Митяева А.М. Здоровьесберегающие образовательные технологии: учебн. Пособие для студ. Высших учебн. Заведений / А.М. Митяев М.: Академия, 2008, 192 с.
18. Предметно-развивающая среда детского сада в контексте ФГТ./ Под ред. Н.В. Микляевой. – М.: ТЦ Сфера, 2011.
19. Рыжова Н.А. Развивающая среда дошкольных учреждений. М., 2003
20. Самородова А.П. Теоретические основания развития профессионально-педагогической культуры воспитателя дошкольного образовательного учреждения.

21. Сопровождение профессиональной успешности педагога ДООУ. Методическое пособие. – М.: ТЦ Сфера, 2012.
22. Химич Н. Педагог – ребенок: духовное взаимодействие // детский сад со всех сторон. 2003. № 43.
23. Щуркова Н.Е. Новые технологии воспитательного процесса. М., 1993.

