

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
детский сад общеразвивающего вида п. Песочное

ПРИНЯТО
на Педагогическом совете
от «15» августа 2018 г. № 01

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МДОУ
детского сада общеразвивающего
вида п.Песочное
Беляева О.Б
Приказ от 15.08.2018 г. №01-10/112

ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ кадрового потенциала

Срок реализации: 2018 — 2022 гг.

п. Песочное, 2018

ОГЛАВЛЕНИЕ

Пояснительная записка	3
Цели и задачи программы	3
1. Содержание проблемы и обоснование необходимости ее решения программным методом	4
1.2.Самообразование педагогов	4
2. Система программных мероприятий (содержание работы) по развитию кадрового обновления	5
2.1. Мониторинг деятельности по реализации программы	7
3. Ожидаемые результаты программы развития кадрового потенциал.....	7

Пояснительная записка

В условиях обновления содержания образования возросла потребность в педагоге, способном модернизировать содержание своей деятельности посредством критического, творческого ее освоения и применения достижений науки и передового педагогического опыта. В связи с этим изменяются и функции методического сопровождения, обеспечивающего деятельность воспитателя.

Актуальность проблем обновления образования требует от воспитателей и других специалистов повысить мотивацию обучающихся, профессионально – практическую направленность занятий, а, следовательно, добиваться более гарантированных запланированных результатов в своей профессиональной деятельности.

Проблемы обновления образования объясняются стремительным распространением различных инноваций, в том числе новых педагогических технологий, с одной стороны, и недостаточным владением ими педагогами, с другой.

Обновление образования сегодня требует от педагогов знания тенденций инновационных изменений в системе современного образования, отличий традиционной, развивающей и личностно-ориентированной систем педагогической деятельности; понимания сущности педагогической технологии; знания интерактивных форм и методов обучения, критериев технологичности; владения технологиями целеполагания, проектирования, диагностирования, умения анализировать и оценивать свой индивидуальный стиль, а также особенности и эффективность применяемых технологий и собственной педагогической деятельности.

Условием успешной социализации воспитанников ДОУ является постоянный профессиональный рост педагогов, который создает базу для поисков и экспериментов. В содержании методической работы ДОУ акцент смещен в сторону деятельности по усилению психолого-педагогической компетентности воспитателя. Методы поддержки педагога будут направлены на развитие его готовности к субъект-субъектному развивающему взаимодействию. В связи с этим задачей первостепенной важности станет развитие профессионального самосознания педагога и определение путей и средств его профессионального саморазвития.

Пrestиж профессии педагога в настоящее время невысок. Это обусловлено как невысокой заработной платой, так и сложившимся стереотипом в обществе: учить умеют все, и делать это очень просто. Вместе с тем именно педагоги дошкольных образовательных учреждений воспитатели, педагоги – психологи, логопеды и другие специалисты, с которыми, пожалуй, впервые в своей жизни ребенок остается один на один, без мамы и папы, являются важнейшим звеном, закладывающим как основу его образования и дальнейшего развития, так и социализации в целом. Сказанное выше означает, что подобрать персонал для нового образовательного учреждения, сформировать команду единомышленников и создать условия для профессионального роста и самосовершенствования каждого члена коллектива, да еще в условиях нехватки педагогических кадров очень сложно. Вместе с тем при формировании нового коллектива очень важно уделить должное внимание подбору, как педагогов, так и вспомогательного персонала. Поскольку дошкольное образовательное учреждение – это, в некоторой степени, ограниченное пространство и коллектив большую часть рабочего времени общается только с детьми своей группы, их родителями и коллегами, то модель взаимодействия внутри коллектива будет специфической и своеобразной.

Цель программы:

- совершенствование системы повышения квалификации, стимулирование и поддержка педагогических работников ДОУ, повышение престижа образовательного учреждения через рост квалификации педагогических работников

Задачи:

- создание правовых, организационных условий для развития профессиональной культуры работников образования;—
- методическое сопровождение педагогических работников в условиях модернизации образования, обновления его структуры и содержания;—
- совершенствование управленческой компетенции руководителей образовательного учреждения;—
- создание системы стимулирования деятельности педагогов ДОУ;—

- освоение современных педагогических и воспитательных технологий и методик (информационно-коммуникационных, исследовательских, проектных, системно-деятельностного подхода и т. д.);—
- овладение основами научного анализа собственного педагогического труда воспитателями, администрацией—

Сроки реализации программы: 2018-2022 гг.

Участники программы: воспитатели и специалисты ДОУ.

Требования к педагогическому коллективу:

1. Высокая профессиональная компетентность, высокий уровень теоретической подготовки, активная научно-методическая деятельность.
2. Высокая исполнительская дисциплина.
3. Готовность педагогических работников к использованию ИКТ технологий в педагогическом процессе и повышении квалификации.

1. Содержание проблемы и обоснование необходимости ее решения программным методом

Актуальность создания программы «Развитие кадрового обновления» 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, на уровне района, города и области. Образование нуждается в педагоге, способном модернизировать свою деятельность посредством критического, творческого ее преобразования, использования новейших достижений науки и передового педагогического опыта.

1.1. Самообразование педагогов

Важным фактором повышения профессионального уровня педагогов является самообразование. Оно определяется как целенаправленная познавательная деятельность, управляемая самой личностью; приобретение систематических знаний в какой либо области науки, техники, культуры. Постоянное стремление к самосовершенствованию должно быть потребностью педагогов. Самостоятельная познавательная деятельность педагога включает в себя предметное, психолого-педагогическое и методическое самообразование. Самообразование педагога - многокомпонентная личностно и профессионально значимая самостоятельная деятельность.

Основные направления в системе самообразования педагогов:

- ознакомление с новыми нормативными документами по вопросам дошкольного воспитания;
- изучение учебной и научно-методической литературы;
- ознакомление с новыми достижениями педагогики, детской психологии, анатомии, физиологии;
- изучение новых программ и педагогических технологий;
- ознакомление с передовой практикой дошкольных учреждений;
- повышение общекультурного уровня.

Самообразование как постоянная деятельность педагога включает научно-исследовательскую работу по определенной проблеме; посещение библиотек, изучение научно-методической и учебной литературы; знакомство с работой своих коллег, обмен мнениями по вопросам организации педагогического процесса, методики воспитания и обучения детей; разработку и практическую апробацию системы работы по конкретному разделу программы воспитания и обучения; создание собственных методических пособий, атрибутов для детских игр. Направление и содержание самообразования определяются самим воспитателем в соответствии с его потребностями и интересами. Каждый педагог обязан в течение учебного года или другого достаточно длительного периода углубленно заниматься либо проблемой, в решении которой чувствует определенные затруднения, либо той, которая вызывает наибольший интерес.

Тему самообразования педагоги определяют, исходя:

- 1) из методической темы ДОУ;
- 2) затруднений педагогов;
- 3) специфики их индивидуальных интересов.

Срок работы над темой определяется индивидуально и может составлять от 2 недель до 3 лет.

Каждый педагог имеет индивидуальный план работы над темой.

2. Система программных мероприятий (содержание работы) и ожидаемые результаты по развитию кадрового обновления

Направления деятельности	Мероприятия	Результаты	Сроки	Ответственные
Поддержка, стимулирование и повышение статуса педагогических работников	Создание перспективного плана повышения квалификации педагогов и членов административной команды	Повышение квалификации педагогов не менее 1 раза в 3 года	Ежегодно, Сентябрь	Заведующий, старший воспитатель
	Представление и награждение лучших работников ДОУ государственными, муниципальными и отраслевыми наградами и знаками отличия	Поощрение труда педагогов-новаторов, стимулирование педагогов для вовлечения их в инновации	Ежегодно	Заведующий ДОУ
	Разработка Положения о моральном и материальном стимулировании педагогических работников	Положение о материальном стимулировании работников. Усиление дифференциации оплаты труда. Повышение эффективности работы педагогов	2018-2019 уч.год	Заведующий ДОУ, комиссия по начислению стимулирования
Подготовка педагогических кадров, развитие профессиональной культуры и компетенции	Организация постоянного мониторинга состояния кадрового обеспечения	Формирование заказа на подготовку педагогических кадров	Ежегодно, май	Заведующий
	Расширение образовательного пространства	Создание необходимых условий для включения педагогов в образовательное пространство района, поселка и т. д.	Весь период	Заведующий
	Организация обучения всех педагогов основам компьютерной грамотности	Достижение стопроцентной ИК-компетенции педагогов	До 2020 года	Старший воспитатель
Совершенствование системы переподготовки и повышения	Организация научно-методического сопровождения развития кадрового обновления	Повышение мастерства педагога. Теоретическая подготовка педагогических работников к инновационным преобразованиям в области образования	постоянно	Заведующий, старший воспитатель
	Совершенствование форм методического	Организация стажировок, обязательные курсы	2018-2021	Заведующий, старший 5

	сопровождения, адаптации становления молодых специалистов	повышения квалификации, консультации старшего воспитателя и опытных педагогов		воспитатель
	Проведение тренингов, направленных на усиление коммуникативных возможностей педагога	Организация семинаров-практикумов: 1. «Учимся искусству дискуссии» 2.«Как научиться красиво и убедительно говорить» 3. «Как избежать конфликтов»	В течение 2018-2019 года	Заведующий, старший воспитатель
	Развитие конкурсного движения педагогов	Организация конкурса авторских методических разработок. Увеличение количества участников конкурсного движения различного уровня	2019-2022	Заведующий, старший воспитатель
Обновление структуры и содержания методической службы с учетом основных направлений Образовательной программы	Совершенствование форм методической работы с педагогическим коллективом	Перевод деятельности МО в режим функционирования; приоритет деятельности педагогических команд	2014-2016 уч.год	Заведующий, старший воспитатель
	Совершенствование системы внутреннего контроля	Формирование системы в соответствии с Программой развития МБДОУ	Весь период	Заведующий
	Овладение основами научного анализа собственного педагогического труда	Формирование методической копилки с материалами различной тематики	Весь период	Старший воспитатель
	Проведение психологических тренингов	Формирование стрессоустойчивых состояний, препятствие эмоциональному выгоранию	По необходимости	Заведующий, приглашенные специалисты
	Проведение ежегодного бесплатного медицинского осмотра, диспансеризации, вакцинации	Уменьшение количества педагогов с различного рода заболеваниями	Весь период	Заведующий
Выход на новый уровень организационной культуры учреждения	1.Организация традиционных праздничных мероприятий тематического характера. 2.Организация экскурсий в театр и выставочные залы г. Рыбинска 3.Развитие системы традиций ДОУ	Создание благоприятного и психологического климата в педагогическом коллективе	Весь период	Заведующий, старший воспитатель

2.1. Мониторинг деятельности по реализации программы

<i>Предполагаемые результаты реализации Программы</i>	<i>Индикаторы измерения</i>
Создание условий для профессионального роста каждого педагога	<ul style="list-style-type: none">✓ Рост числа педагогов, участников профессиональных конкурсов✓ Рост числа педагогов, демонстрирующих свой педагогический опыт на семинарах, мастер-классах, через публикации
Освоение педагогами инновационных способов и методов обучения и воспитания учащихся	<ul style="list-style-type: none">✓ Расширение сотрудничества с организациями повышения квалификации работников образования✓ Положительная динамика прохождения педагогами курсов повышения квалификации
Укрепление здоровья педагогических работников	<ul style="list-style-type: none">✓ Уменьшение количества педагогов с различного рода заболеваниями

3. Ожидаемые результаты программы развития кадрового потенциала

- закрепление кадров в ДООУ и создание условий для притока молодых педагогических кадров;
- формирование резерва управленческих кадров;
- решение комплекса социальных и моральных мер поощрения для повышения статуса педагогических работников.
- реализация программы позволит создать более благоприятные условия для:
 - профессионального роста и эффективного использования кадрового потенциала;
 - готовности педагогических работников к использованию ИКТ технологий в педагогическом процессе и повышении квалификации:
 - мотивации к качественному педагогическому труду;
 - увеличения доли педагогических работников, реализующих инновационные педагогические технологии, авторские программы, принимающих участие в профессиональных конкурсах разных уровней;
 - повышения социального статуса воспитателя;
 - увеличения доли молодых специалистов в образовательных учреждениях.
- 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 авторских программ;
- Пополнение нормативной базы дошкольного учреждения, регламентирующей сопровождение педагога;
- Создание модели системной работы по непрерывному повышению квалификации;
- Успешное прохождение аттестации для повышения уровня квалификации педагогов.