

ПРИНЯТО
На Педагогическом совете
от « » ноября 2016 г. № 2

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ
Филиппова И.И.
Приказ от 07.09.2016 г. № 89



Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
МБДОУ «Детский сад № 109»

ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ кадрового потенциала

Срок реализации: 2016 — 2021 гг.

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.

Престиж 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: 2016-2021 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.

2. 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 края. Образование нуждается в педагоге, способном модернизировать свою деятельность посредством критического, творческого ее преобразования, использования новейших достижений науки и передового педагогического опыта.

2.1. 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 и т.д.

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.

3. 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 и моральном стимулировании работников. Усиление дифференциации оплаты труда. Повышение эффективности работы педагогов	2016-2017 уч.год	Заведующий ДОУ председатель профсоюзного комитета
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 2018 года	Старший воспитатель
Совершенствование системы переподготовки и повышения	Организация научно-методического сопровождения развития кадрового обновления	Повышение мастерства педагога. Теоретическая подготовка педагогических работников к инновационным	постоянно	Заведующий ДОУ старший воспитатель

		преобразованиям в области образования		
	Совершенствование форм методического сопровождения, адаптации становления молодых специалистов	Организация стажировок, обязательные курсы повышения квалификации, консультации старшего воспитателя и опытных педагогов	2016-2021	Заведующий ДОУ старший 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 течении 2016-2021 года	Заведующий ДОУ старший воспитатель
	Развитие конкурсного движения педагогов	Организация конкурса авторских методических разработок. Увеличение количества участников конкурсного движения различного уровня	2016-2021	Заведующий ДОУ 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	2016-2018 уч.год	Заведующий, зам.зав по ВМР
	Совершенствование системы внутреннего контроля	Формирование системы в соответствии с Программой развития МБДОУ	Весь период	Заведующий ДОУ
	Овладение основами научного анализа собственного педагогического труда	Формирование методической копилки с материалами различной тематики	Весь период	Старший воспитатель
	Проведение Дня здоровья для педагогических работников	Разработка Положения о Дне здоровья	2016 уч.год	Заведующий, старший воспитатель
	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. Хабаровска 3. Развитие системы традиций ДОУ	Создание благоприятного и психологического климата в педагогическом коллективе	Весь период	Заведующий ДОУ председатель профсоюзной организации
--	---	--	-------------	--

4. 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

Ожидаемые результаты программы развития кадрового потенциала.

- закрепление кадров в ДОУ 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 ДОУ;
- 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.