

Муниципальное дошкольное образовательное бюджетное учреждение  
«Детский сад комбинированного вида «Южный» г. Всеволожска

**РАССМОТРЕНА**

На заседании  
Общего собрания работников  
Протокол от 30.08.2020г. № 3

**УТВЕРЖДЕНА**

Приказом МДОБУ «ДСКВ  
«Южный» г. Всеволожска  
от 30.08.2020г. № 143

01-18

**Программа развития  
кадрового потенциала  
«Педагог будущего»  
на 2020 – 2023 г.г.**

**ПРИНЯТА**

на заседании Педагогического совета  
протокол от 31.08.2020г. № 5

г. Всеволожск  
2020

## Содержание

<b>Раздел I</b>		
1.1.	Паспорт программы развития кадрового потенциала	3
1.2.	Пояснительная записка	5
1.2.1.	Актуальность	6
1.2.2.	Анализ кадровых ресурсов	7
1.3.	Риски	9
<b>Раздел II</b>		
2.1.	Цель программы	10
2.2.	Задачи программы	10
2.3.	Принципы программы	10
2.4.	Механизмы реализации программы	10
2.5.	Сроки реализации	11
2.6.	Общий объем финансирования	11
2.7.	Ожидаемые результаты	11
<b>Раздел III</b>		
3.1	Система мероприятий	12
<b>Раздел IV</b>		
4.1.	Мониторинг реализации программы	16
4.2.	Заключение	17
<b>Литература</b>		17
<b>Приложения</b>		18

## Раздел 1

### 1.1. Паспорт программы развития кадрового потенциала

В связи с развитием и модернизацией системы образования, изменениями в законодательной базе встает необходимость обновления Программы развития кадрового потенциала «Педагог будущего (далее Программа) Муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения «Детский сад комбинированного вида «Южный» г. Всеволожска (далее – Учреждение).

Программа разработана в соответствии с изменениями законодательных актов, на основе анализа деятельности за предыдущий период и выявленных проблем, имеющих условия и ресурсного обеспечения, с учетом динамики и перспектив развития Учреждения.

Программа направлена на удовлетворение запроса от трех субъектов образовательного процесса – ребенка, педагога, родителей (законных представителей).

Ценность Программы Учреждения заключается в сохранении позитивных достижений Учреждения, корректировки слабых сторон образовательной деятельности и организации планомерного перехода в режим устойчивого развития.

<b>Наименование программы</b>	Программа развития кадрового потенциала «Педагог будущего» МДОБУ «ДСКВ «Южный» г. Всеволожска на 2020 – 2023 годы
<b>Разработчик программы</b>	Рабочая группа МДОБУ «ДСКВ «Южный» г. Всеволожска: Заведующий Пашина Светлана Александровна, Заместитель заведующего по ВР Косычева Любовь Геннадьевна
<b>Основания для инициации проекта</b>	Современные тенденции представления образовательных услуг, инновационное развитие образования требуют от педагогов соответствующей компетенции и соответствующую подготовку. Обостряется проблема профессионального выгорания педагогических кадров
<b>Цель программы</b>	Повышение качества образования в Учреждении через мотивацию к профессиональному росту педагогов, формирование компетенций в соответствии с требованиями профессионального стандарта.
<b>Задачи программы</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Создать условия для развития и самореализации педагогов в профессиональной деятельности.</li><li>• Обеспечить мотивационную готовность педагогического коллектива к реализации новых образовательных технологий посредством информатизирования образовательного пространства Учреждения.</li><li>• Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров</li><li>• Обеспечить поддержку, стимулирование и повышение статуса педагогических работников</li></ul>
<b>Участники проекта</b>	Административные работники, педагогический коллектив, обслуживающий персонал, родители (законные представители), социальные партнёры

Задача	Мероприятия	Сроки	Результат проекта
Создать условия для развития и самореализации педагогов в профессиональной деятельности	Комплектование библиотеки методического кабинета Учреждения по реализации задач Программы. Создание медиатеки для использования материалов в практической деятельности педагогов	Январь 2020г. – декабрь 2020г.	1. Осуществляется информационная, научно-методическая и психолого-педагогическая поддержка и сопровождение творческих поисков педагогов. 2. Разработаны методические пособия по образовательным направлениям, интерактивные игры для детей старшего дошкольного возраста по высшим психическим функциям, презентации для занятий по познавательному и речевому развитию.
	Создание методической продукции, информационных данных, аналитических материалов и рекомендаций по совершенствованию образовательного процесса	Январь 2020г.-декабрь 2021г.	
	Организация методического сопровождения педагогов по вопросам инновационной, проектной деятельности (семинары, совещания, «круглые столы», мастер-классы, наставничество) через активные формы методической работы	Январь 2020г. – декабрь 2023г.	
	Организация дистанционного формата методического сопровождения молодых педагогов педагогами-наставниками посредством предоставления методических материалов.	Январь 2020г. – декабрь 2023г.	
Обеспечить мотивационную готовность педагогического коллектива к реализации новых образовательных технологии посредством информатизирования	Организация курсов повышения квалификации по использованию ИКТ в образовательной деятельности	Январь 2020г.-декабрь 2023г.	Уровень компетенции педагогических работников повышен в области использования современных информационных технологий.
	Информатизация образовательного пространства педагогов	Январь 2020г.- декабрь 2023г.	

образовательного пространства Учреждения.	Транслирование опыта работы по использованию ИКТ через участие в конкурсах, публикациях на сайте, в сборниках.	Январь 2020г. – декабрь 2023г.	
	Обеспечение взаимодействия с родителями воспитанников в цифровом пространстве	Январь 2020г. – декабрь 2023г.	

## 1.2. Пояснительная записка

Программа направлена на профессиональное становление и развитие педагогов и педагогического коллектива в целом. Инновационная направленность Программы состоит в использовании педагогами в процессе профессионального развития современных технологий, стремление к инновационной деятельности и внедрению новообразований в педагогический процесс в условиях реализации ФГОС ДО (технологии проектирования, информационные технологии, педагогические, социальные, творческие отчеты, презентации, технологии «электронное портфолио» и пр.)

Программа является документом, который направлен на создание условий для личностного развития педагогов, повышения квалификационного уровня, уровня профессиональной компетенции и творческой инициативы.

Программа разработана в соответствии со следующими нормативными правовыми документами:

1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» (приказ № 273 от 29.12.2012 г).
2. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования (приказ № 1155 от 17.10.2013 г.).
3. Приказ Министерства просвещения РФ от 31.07.2020 г. № 373 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам дошкольного образования» зарегистрированном Минюсте России 31.08.2020г. № 59599.
4. Стратегия развития воспитания в РФ на период до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства РФ от 29.05.2015 № 996-р.
5. Концепция развития дополнительного образования детей в РФ, утвержденная распоряжением Правительства РФ от 04.09.2014 № 1726-р.
6. Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 28.09.2020 г. № 28 Об утверждении санитарно-эпидемиологических правил СП 2.4.3648- 20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи».
7. Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 28.01.2021 г. № 2 Об утверждении санитарных правил и норм СанПиН 1.2.3685-21 «Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания».
8. Национальный проект «Образование», утверждён президиумом Совета при президенте РФ (протокол от 03.09.2018, № 10).

9. Областной закон о Стратегии социально-экономического развития Ленинградской области до 2030 года (принят Законодательным собранием ЛО 13 июля 2016 года).
10. Государственная программа Ленинградской области «Современное образование Ленинградской области», утвержденная Постановлением Правительства Ленинградской области от 14 ноября 2013 года №398 «О государственной программе Ленинградской области «Современное образование Ленинградской области».
11. Муниципальная программа МО «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области «Современное образование во Всеволожском муниципальном районе Ленинградской области» на 2021-2025 годы.
12. Устав МДОБУ «ДСКВ «Южный» г. Всеволожска.
13. Локальные нормативные акты МДОБУ «ДСКВ «Южный» г. Всеволожска.

### **1.2.1. Актуальность**

В условиях модернизации и развития системы образования произошли значительные изменения, как в организации, так и содержании педагогической деятельности коллектива Учреждения. Появилась реальная возможность для стандартизации образования как деятельности и повышения качества образования.

В период перехода к продуктивному личностно-ориентированному образованию, одной из главных задач является профессиональное развитие педагогического коллектива. Дошкольному учреждению необходим педагог, обладающий следующими качествами:

- владеющий новыми технологиями организации педагогического процесса,
- умеющий осуществлять психолого-педагогическую поддержку,
- способный реализовать принципы построения образовательного процесса,
- ориентированный на личность ребенка
- мотивированный на профессиональное совершенствование.

Актуальность Программы определяется социальным заказом государства, обозначившего главный приоритет в деятельности дошкольного учреждения в условиях рыночной экономики – личностное развитие детей, воспитание у них бережного отношения к своему здоровью, оптимизация дошкольного образования, обеспечение его соответствия вызовам динамичного времени.

Программа ориентирована на решение наиболее значимых проблем для будущей (перспективной) системы образовательного и коррекционно-образовательного процесса Учреждения.

Между тем следует признать, что большая часть инновационных направлений дошкольного образования реализуется не всегда продуктивно и качественно, возникают риски в профессиональной деятельности педагогов по причине нехватки в ОУ высококвалифицированных педагогических кадров.

Возникает противоречие между образовательными ожиданиями общества, перспективой развития образовательной системы и реальным воплощением этих ожиданий в педагогической среде. Разрешению данного противоречия может способствовать использование современных методов работы со взрослыми и внедрение нестандартных форм по развитию у педагогов новых профессиональных качеств, а также оптимизация существующей модели повышения профессионального мастерства педагогов за счет ресурсов дошкольной организации.

## 1.2.2. Анализ кадровых ресурсов

Дошкольное учреждение 100% укомплектовано педагогическими кадрами.

Образовательный процесс в Учреждении осуществляют 55 педагогов: 32 воспитателей, 9 учителей-логопедов, 3 учителя-дефектолога, 2 педагога-психолога, 3 музыкальных руководителя и 5 инструкторов по физкультуре. Педагогический коллектив последние годы обновляется.

В Учреждении преобладают педагоги среднего возраста, которые имеют большой стаж педагогической работы, 3 педагога отмечены отраслевыми наградами.

Общий состав коллектива Учреждения: 112 человек.

Педагогический коллектив состоит из 55 педагогов

Анализ данных показывает:

### Распределение педагогического персонала по возрасту

Всего педагогов	В том числе в возрасте (полных лет на 1 января 2021 года)							
	Моложе 25 лет	25-29	30-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60 лет и старше
55	2	4	20	10	8	3	4	4
	4%	7%	36%	18%	14%	5%	6%	10%

**По стажу педагогической работы** в образовательном учреждении работают педагоги

<b>Стаж</b>	<b>До 3 лет</b>	<b>От 3 до 5 лет</b>	<b>От 5 до 10 лет</b>	<b>От 10 до 15 лет</b>	<b>От 15 до 20 лет</b>	<b>Свыше 20 лет</b>
<b>2021 год (январь)</b>						
<b>Количество педагогов</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>14</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>19</b>
<b>%</b>	<b>4%</b>	<b>5%</b>	<b>25%</b>	<b>18%</b>	<b>13%</b>	<b>35%</b>

**По уровню образования**

<b>Образование</b>	<b>Высшее</b>	<b>Среднее специальное</b>
<b>Количество педагогов</b>	<b>45</b>	<b>10</b>
<b>%</b>	<b>82%</b>	<b>18%</b>

**По уровню квалификации**

<b>Квалификационные категории</b>	<b>Высшая</b>	<b>Первая</b>	<b>Соответствие</b>	<b>Без категории</b>
<b>Количество педагогов</b>	<b>17</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>17</b>
<b>%</b>	<b>31%</b>	<b>22%</b>	<b>16%</b>	<b>31%</b>

Педагоги детского сада постоянно повышают свою квалификацию через:

- РГПУ им. А.И. Герцена;
- учебу в ГАУ ВО ЛГУ им. А.С. Пушкина;
- прохождение курсов повышения квалификации, тематических и целевых курсов при ЛОИРО;
- самообразование.

Проводимый анализ кадрового потенциала учреждения выявляет как позитивные, так и негативные тенденции:

- старение кадрового состава;

- преобладание в коллективе устаревших подходов к образовательному процессу и наличие стереотипных установок;
- «стойкое сопротивление» некоторых педагогов к введению образовательных инноваций;
- недостаточная активность большинства педагогов в профессиональном развитии.

### **1.3. Риски**

- изменения в законодательстве об образовании;
- изменения финансовой политики в области образования;
- отток педагогов вследствие смены места жительства, карьерного роста педагогов
- дефицит специалистов в связи с увеличением контингента детей с ОВЗ.

### **1.4. Источник финансирования:**

- Областной бюджет;
- Муниципальный бюджет;
- Платные услуги

:

## **Раздел II**

### **2.1. Цель программы**

*Стратегическая цель:*

Повышение качества образовательной деятельности через развитие кадрового потенциала Учреждения.

*Конкретная цель:*

Создание условий для повышения уровня профессиональной компетентности и формирования творчески работающего коллектива педагогов - единомышленников через внутриорганизационную модель развития персонала.

### **2.2. Задачами программы являются**

1. Обеспечить поддержку, стимулирование и повышение статуса педагогических работников.
2. Развитие профессиональной культуры и компетенций педагогов.
3. Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров.
4. Обновить структуру и содержание методической службы.
5. Сохранить и укрепить здоровье педагогических сотрудников.
6. Выйти на новый уровень конкурентноспособности учреждения.

### **2.3. Принципы**

- Принцип непрерывности профессионального развития педагогических работников (задан ФГОС);
- Принцип партнерства (предполагает определение круга актуальных и потенциальных партнеров в образовательном пространстве детского сада, города, консолидацию их усилий, обеспечение устойчивости развития за счет системного эффекта взаимодействия);
- Принцип саморазвития (определяет приоритетность актуализации внутренних источников развития, интенсификацию развития, способность адаптироваться в изменившейся ситуации).

### **2.4. Механизмы реализации Программы**

Основными участниками реализации Программы являются администрация и педагогический коллектив образовательного учреждения, способные реализовать поставленные цели и задачи Программы.

## **2.5. Сроки и этапы реализации Программы**

Программа рассчитана на 2 учебных года - в период с 2020 по 2023 годы в соответствии с актуальной ситуацией учреждения. Учитывается возможность продления сроков ее реализации при отсутствии планируемого результата.

## **2.6. Общий объем финансирования**

- Областной бюджет;
- Муниципальный бюджет;
- Платные услуги.

## **2.7. Ожидаемые результаты реализации программы «Развитие кадрового потенциала на 2020-2023 годы»**

- Осуществляется информационная, научно-методическая и психолого-педагогическая поддержка и сопровождение творческих поисков педагогов.
- Разработаны методические пособия по образовательным направлениям, интерактивные игры для детей старшего дошкольного возраста по высшим психическим функциям, презентации для занятий по познавательному и речевому развитию
- Уровень компетенции педагогических работников повышен в области использования современных информационных технологий.
- Закрепление кадров и создание условия для притока молодых педагогических кадров (стабильная укомплектованность педагогическими кадрами образовательного учреждения, число молодых специалистов в учреждении увеличивается на 10-15 %)
- Профессиональный рост педагогических кадров;
- Мотивация к качественному педагогическому труду
- Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии принимающих участие в конкурсах, творческих группах
- Повышение социального статуса воспитателя
- Повышение уровня профессиональной компетенции педагогов (внедрение инноваций и нововведений: открытие личных сайтов педагогов, участие в профессиональных конкурсах на различном уровне, разработка методических пособий)
- Удовлетворенность участников качеством организованных методических мероприятий составит – 85% - 90%
- Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов (доля работников ОУ, повысивших квалификацию увеличивается на 20%, в общей численности работников);
- Качественно сформированный творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников.

## Раздел III

### 3.1. Система мероприятий по реализации программы

<i>задачи</i>	<i>Мероприятие</i>	<i>Сроки</i>	<i>Ответственные</i>
<b>1. Обеспечить поддержку, стимулирование и повышение статуса педагогических работников</b>	Создание перспективного плана повышения квалификации педагогов Повышение квалификации на КПК педагогов не менее 1 раза в 3 года (ежегодно до 35% педагогов)	Ежегодно сентябрь	Зам. зав. по ВР
	Представление и награждение лучших работников ОУ государственными, муниципальными и отраслевыми наградами и знаками отличия	Ежегодно	Педагогический совет Профсоюзный комитет
	Разработка, внесение изменений в Положение об оплате и стимулировании труда работников Разработка показателей эффективности и результативности деятельности, критериев оценки деятельности по итогам работы за месяц, квартал, год	2020 - 2021 год	Заведующий Профсоюзный комитет Комиссия по стимулированию
	Оказание поддержки и создание мотивации при аттестации педагогов	постоянно	Заведующий Зам. зав. по ВР
	С целью профориентации учащихся школ, организовать взаимодействие их с детьми и педагогами детского сада в организации режимных моментов и игровой деятельности (договор с СОШ)	ежегодно	Заведующий Зам. зав. по ВР
<b>2. Развивать профессиональную культуру и компетенции педагогов</b>	Анализ кадровой ситуации в системе ОУ с целью прогнозирования потребности в педагогических кадрах на последующие учебные годы.	Август ежегодно	Заведующий Зам. зав по ВР
	Создание необходимых условий для включения педагогов ОУ в образовательное пространство: МО, образовательные интернет сайты персональные сайты педагогов и т.п.	постоянно	Заведующий, Зам. зав по ВР

<i>задачи</i>	<i>Мероприятие</i>	<i>Сроки</i>	<i>Ответственные</i>
	Организация обучения всех педагогов основам компьютерной грамотности с помощью обмена опытом в «Мастерской компьютерных образовательных презентаций» Достижение 100% ИКТ-компетенций педагогов	2020 год	Заведующий, Зам. зав по ВР
	Изучение качества предоставляемых услуг (мониторинг уровня удовлетворенности потребителей деятельностью ОУ)	Апрель - май	Зам. зав по ВР
	Составление, корректировка и анализ индивидуального плана развития педагога и представление на итоговом педсовете	Ноябрь-май	Заведующий, Зам. зав по ВР
	Создание необходимых условий для профессионального продвижения, определения индивидуальной траектории профессионального развития каждого педагога [Приложение 1]	постоянно	Заведующий, Зам. зав по ВР
	Организация методического сопровождения реализации ФГОС ДО: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Заседания Педагогического совета</li> <li>• профильные и индивидуальные консультации</li> <li>• временные творческие объединения по направлениям работы</li> <li>• сетевое взаимодействие с МДОБУ «ДСКВ № 6» г. Всеволожска</li> <li>• методические объединения по направлениям;</li> <li>• наставничество;</li> <li>• семинары;</li> <li>• сопровождение молодых специалистов;</li> <li>• подготовка к аттестации</li> </ul>	В соответствии с годовым планом	Заведующий, Зам. зав по ВР
<b>3.Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров</b>	Организация разных форм обучения и переобучения педагогов (в том числе дистанционного и на базе ОУ) по индивидуальным планам профессионального развития (ИППР) [Приложение 2]	ежегодно	Заведующий, Зам. зав по ВР
	Организация обучения школы наставничества для методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов. Проведение серии обучающих семинаров для младших воспитателей	2020-2022	Заведующий, Зам. зав по ВР

<i>задачи</i>	<i>Мероприятие</i>	<i>Сроки</i>	<i>Ответственные</i>
	Проведение тренингов, направленных на усиление коммуникативных возможностей педагогов Организация семинаров-практикумов: 1.«Искусство самопрезентации» 2. «Учимся искусству дискуссии» 3.«Как научиться красиво и убедительно говорить»	2020-2023	Зам. зав по ВР педагог-психолог, социальные партнеры
	Развитие конкурсного движения: конкурсы внутри ОУ «Лучший воспитатель детского сада» <ul style="list-style-type: none"> <li>• дистанционные конкурсы</li> <li>• профессиональные конкурсы «Профессиональный успех»</li> <li>• конкурс методических объединений и наставничества</li> <li>• номинирование педагогов по результатам работы за год</li> </ul>	2020-2023	Заведующий, Зам. зав по ВР, Профсоюзный комитет
	Дополнительные курсы по внедрению современных компьютерных технологий «Мастерская современных компьютерных технологий»	По запросу	Заведующий, Зам. зав по ВР
	Использование новых методик диагностики компетентности педагогов	2020 - 2023	Заведующий, Зам. зав по ВР
<b>4. Обновить структуру, условия и содержание методической службы</b>	Совершенствование системы внутреннего контроля. Введение оценочных листов эффективности проведенного методического мероприятия	2020 - 2023	Заведующий, Зам. зав по ВР
	100% обеспеченность педагогических работников Учреждения оборудованными рабочими местами в соответствии современными требованиями.	2020 - 2023	Заведующий, Зам. зав по ВР

<i>задачи</i>	<i>Мероприятие</i>	<i>Сроки</i>	<i>Ответственные</i>
	Создать условия для использования педагогами ИКТ в образовательном процессе		
<b>5. Сохранить и укрепить здоровье сотрудников ОУ</b>	Создание оптимальных санитарно-гигиенических и психологических условий для укрепления здоровья работников ОУ, проведение СОУТ и проведение оценки профессиональных рисков	2020	Заведующий Зам. зав. по безопасности
	Проведение Дня здоровья для педагогических работников Разработка Положения о Дне здоровья	Апрель, ежегодно	Зам. зав. по ВР инстр по ф к
	Проведение ежегодного бесплатного медицинского осмотра, диспансеризации, вакцинации	Декабрь, ежегодно	Заведующий
	Организация и проведение психологических консультаций, тренингов и других мероприятий	2020 - 2023	Педагоги-психологи ОУ
<b>6. Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения</b>	Создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе	2020 - 2023	Управленческая команда
	Организация традиционных праздничных мероприятий тематического характера, совместных экскурсий и поездок	2020 - 2023	Старший воспитатель
	Формирование самодеятельного театрального коллектива	2020 - 2023	Заведующий Зам. зав. по ВР
	Поддержка традиций ОУ (День знаний, День защиты детей, День матери, Фестиваль семей и др.)	2020 - 2023	Заведующий, Зам. зав. по ВР, Музыкальные руководители
	Стимулирование успешной профессиональной деятельности в конкурсном движении на федеральном, региональном, муниципальном уровнях	2020 - 2023	Заведующий Зам. зав. по ВР

<i>задачи</i>	<i>Мероприятие</i>	<i>Сроки</i>	<i>Ответственные</i>
	Разработка положения и проведение конкурса «Лучший педагог детского сада» и утверждение награды детского сада (почётный знак, титул и т.п.)	апрель	заведующий
	Создание персональных страниц педагогов, группы ОУ в социальных сетях	2020 - 2023	Зам. зав. по ВР

## РАЗДЕЛ IV

### 4.1. Мониторинг реализации программы «Развитие кадрового потенциала»

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 методической работе ОУ.

<b>Предполагаемые результаты реализации программы</b>	<b>Индикаторы измерения</b>
Пополнение нормативной базы ОУ, регламентирующей сопровождение педагогов	Наличие программ, положений по реализации внутриорганизационного продвижения персонала, ИППР, положения о конкурсах и мастерских Наличие положения по развитию кадрового потенциала
Создание условий для профессионального роста каждого педагога	Рост числа педагогов с первой и высшей квалификационными категориями на 20% Рост числа педагогов, участников профессиональных конкурсов Рост числа педагогов, демонстрирующих свой педагогический опыт на семинарах, мастер-классах, через публикации
Сформированный творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников	Рост числа педагогов, работающих в творческих, проектных группах разного уровня
Освоение педагогами инновационных образовательных технологий	Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах, творческих группах Количество педагогов, имеющих разработанные методические пособия и авторские программы

	Использование ИКТ в педагогическом процессе и повышения квалификации-100%
Закрепление кадров в ОУ и создание условий для привлечения молодых педагогов	Обеспеченность ОУ педагогическими кадрами на 100% Омоложение коллектива на 10-15%
Решение комплекса социальных и моральных мер поощрения для повышения статуса педагогических работников	Все педагоги переведены на эффективный контракт Разработано Положение об оплате и стимулировании труда работников

## 4.2. Заключение

Система работы по комплексному развитию профессионального потенциала педагогических кадров обеспечит стабильную творческую работу педагогического коллектива, достижение нового качества образовательного процесса ОУ.

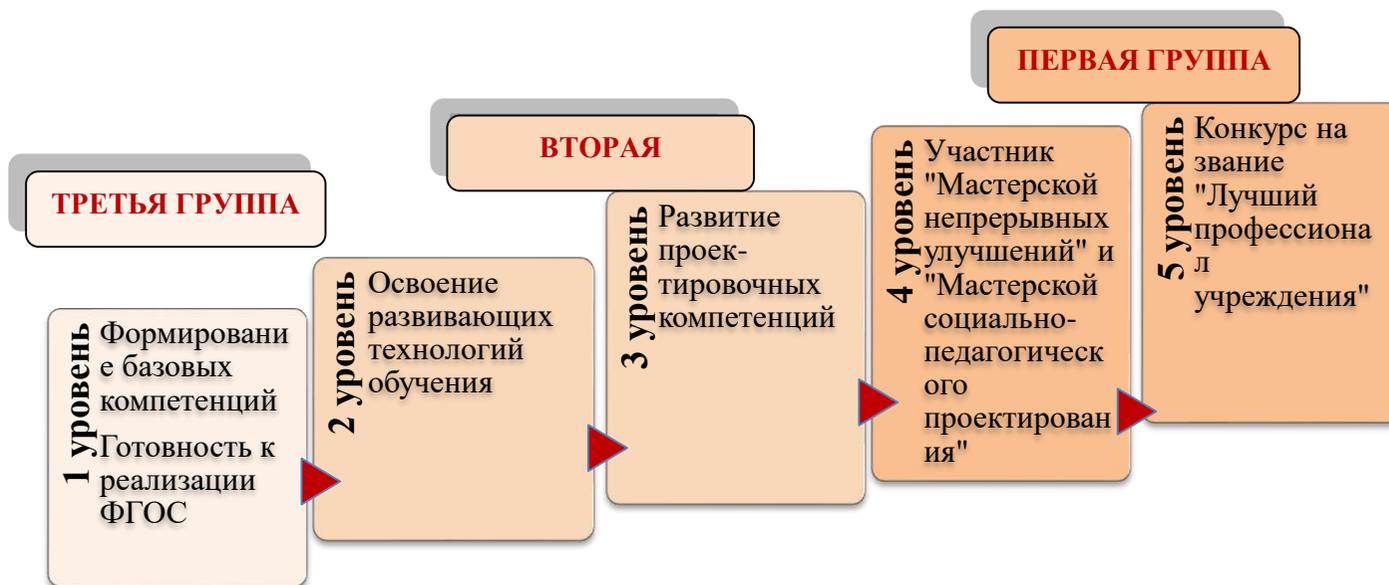
## Литература

1. Амонашвили Ш.А. Педагогическая симфония: В 3ч. Екатеринбург, 1993.
2. Белкина В.Н., Карпов А.В., Ревякина И.И. Теория и практика развития профессиональной педагогической рефлексии. Ярославль, 2006.
3. Булатова О.С. «Педагогический артистизм: учебное пособие// М.: Издательский центр «Академия» 2001.
4. Ершов П.М. «Технология актерского искусства», Москва, 1992.
5. Разумный В.А. Содержание образования: Единство знаний, эмоций и веры// Педагогика. 1998. №5
6. Шадриков В. Д. Личностные качества педагога как составляющие профессиональной компетентности//Вестник ЯГУ им. П. Г. Демидова. - 2006.-№ 1.-е. 15-20
7. Якушева С.Д. Основы педагогического мастерства: учебник. 4-е изд., испр. И доп. // М.: Издательский центр «Академия», 2011.

## Модель профессионального продвижения

это многоуровневая модель обучения педагогов с разной степенью профессионализма которая позволяет нам:

- решать проблемы базовой подготовки начинающих педагогов;
- повышать профессиональный уровень «зрелых» педагогов, в том числе в вопросах реализации ФГОС;
- снимать дефициты в знаниях и практических навыках у педагогов разного уровня профессионализма.



На основе проведенного обследования определяется индивидуальная траектория профессионального продвижения для каждого педагога, но при этом с целью оптимизации затрат выделяются группы педагогов по уровню педагогического мастерства.

**Первая группа.** Педагоги обладают высокими способностями, главные проводники новых технологий. Эти педагоги имеют высшую квалификационную категорию и являются «мастерами».

**Вторая группа.** Педагоги совершенствующие педагогическое мастерство. Группу составляют педагоги со стажем от 5 лет. Эта группа осваивает проектную деятельность, которая является одним из методов развивающего обучения. И далее, под руководством старшего воспитателя, овладевают способами обучения взрослых, основанными на применении деятельностного подхода.

**Третья группа.** Педагоги на этапе становления педагогического мастерства. Группу составляют молодые педагоги, не имеющие опыта в педагогической деятельности. Для них организовано обучение для формирования базовых компетенций.

Модель профессионального продвижения лежит в основе разработанной в детском саду программы развития, годового плана, индивидуальных планов профессионального развития.

## Индивидуальный план профессионального развития

Структура ИППР    год \_\_\_\_\_

### Цели, задачи

- Изучение психолого- педагогической литературы
- Разработка программно- методического обеспечения образовательного процесса
- Обобщение собственного опыта педагогической деятельности
- Участие в методической работе ОУ
- Обучение на курсах в системе повышения квалификации вне ОУ
- Руководство повышением квалификации воспитателей
- Работа в составе органов управления ОУ
- Оценка результатов профессионального развития
- Участие в профессиональных конкурсах

### Раздел 1. Изучение психолого - педагогической литературы

Тема	Сроки (начало-окончание)	Изученная литература, интернет-ресурсы	Практическое применение полученных знаний
«Планируемые результаты »	Сентябрь- январь Май- август		Выступление на педсовете, консультация МО, подготовлен доклад по теме, изготовление практического материала

## Раздел 2. Разработка программно-методического обеспечения образовательного процесса

Содержание деятельности	Сроки (начало-окончание)	Результаты работы
Перспективный план, конспекты НОД, картотеки дид/игр, подборка упражнений, изменение ППРС	Январь - апрель 20 г	Выставка д/материала, презентация, открытое мероприятие, мастер-класс и т.п.

## Раздел 3. Обобщение собственного педагогического опыта

Содержание деятельности	Сроки, этап (начало-окончание)	Форма представления результатов работы
тема, направление опыта	Март 20 г	выступление, мастер-класс, открытые занятия, презентация, публикация, участие в профессиональном сообществе

## Раздел 4. Участие в методической работе ОУ

Содержание деятельности	Сроки (начало-окончание)	Форма представления результатов работы	Процент эффективности
Н-р, теоретический семинар, открытое мероприятие	Май 20 г.	«...»	

## Раздел 5. Обучение на курсах в системе повышения квалификации вне ОУ

Направление повышения квалификации (тематика курсов, семинаров, тренингов и т.п.)	Форма повышения квалификации, сроки (начало- окончание)	Форма, где, когда представлен отчёт о прохождении курсов	Использование полученных знаний на КПК
.....	Дистанц. обучение, модульные курсы и т.д. Сетевое сообщество педагогов	Выступление на РМО, мастер-классы и т. д	Что изменилось в педагогической деятельности педагога ...

## Раздел 6. Руководство повышением квалификации воспитателей

Тема КПК (кол-во часов)	Сроки (начало- окончание)	Причина обучения (руководитель)	Использование педагогом полученных знаний (руководитель)
		Повышение квалификации, ведение дополнительных занятий, повышение эффективности реализации направлений	Что изменилось в педагогической деятельности педагога

## Раздел 7. Работа в составе органов управления ОУ

Форма участия (рабочие группы, комиссии, УС)	Сроки (начало- окончание)	Направление деятельности	Результат

## Раздел 8. Оценка результатов профессионального развития

Содержание деятельности	Сроки (начало- окончание)	Форма представления результатов работы
Подтверждение квалификационной категории Профессиональные награды (премия Главы, Почётные грамоты, знаки и т.п.) Участие педагогов в профессиональных конкурсах (дипломы, грамоты)	20 -20 уч.год	Самоанализ

## Раздел 9. Участие в профессиональных конкурсах разного уровня

Название конкурса	Сроки (начало- окончание)	Форма представления результатов работы	Где, кем и когда заслушивается отчет о выполнении работы
«Профессиональный успех»	Январь- февраль 20__год	Н-р, аналитическая справка о системе работы воспитателя	Очный этап районного конкурса «Профессиональный успех- 20__»

## Раздел 10. Участие обучающихся в конкурсах разного уровня

Название конкурса	Сроки (начало- окончание)	Форма представления результатов работы	Где, кем и когда заслушивается отчет о выполнении работы
	Январь- февраль 20__год	Н-р, аналитическая справка о системе работы воспитателя	

## **Мастерская непрерывных улучшений, как средство повышения качества образовательной деятельности ОУ**

С началом внедрения ФГОС ДО в практику работы дошкольных учреждений мы неизбежно сталкиваемся с необходимостью повышения качества работы всего детского сада и каждого педагога в отдельности. Как повысить ответственность каждого за результаты своей деятельности? Как управлять процессом внедрения нового?

Ответом на вызовы времени стала общая идея, которая основывалась на применении принципов японской системы качества - кайзен (kaizen)<sup>1</sup> - системы постоянных, пусть очень небольших, но каждодневных шагов по улучшению качества, производимых каждым работником организации.

**ИДЕЯ** заключается в следующем:

создать действующий механизм вовлечения педагогов в процесс повышения качества образовательной работы через систему малых незначительных улучшений, что в конечном итоге приведет к значительному улучшению качества образовательной деятельности, и корпоративной культуры

и в качестве такого механизма мы разработали модель «Мастерской непрерывных улучшений»

Ее главная функция - генерировать небольшие предложения по улучшению качества образовательной работы детского сада, в том числе предложения по разработке и апробации действенных образцов педагогической деятельности, эффективных приемов, универсальных способов работы и уникальных находок в области повышения эффективности педагогического взаимодействия, что позволяет нам выявить действенные педагогические приемы и наполнить педагогические методы работы конкретным содержанием (вплоть до речевых инструкций).

Мастерскую возглавляет старший воспитатель. Участниками являются все педагоги, но с разной степенью вовлеченности.

Цикл работы Мастерской основан на процессной модели Деминга.



### I этап (планирование)

План-задание Мастерской формирует руководитель на основе запросов:

- со стороны администрации: по итогам оперативного контроля, по результатам проблемного анализа деятельности ОУ.
- со стороны персонала: в форме предложений по улучшению через «Банк идей» и индивидуальные запросы по проблемам в работе.

## **II этап (действие)**

- Формируется рабочая группа по разработке «улучшения» (образцы педагогической практики, действенные приемы работы, уникальные находки в педагогической практике).

## **III этап (проверка)**

- Организуется работа группы по апробации «улучшения».
- Данные наблюдений фиксируются на практике, фиксируются в карте наблюдений.

## **IV этап (анализ данных)**

- Данные наблюдений передаются руководителю для принятия решения о целесообразности и эффективности внедрения «улучшения».

## **V этап (решение о соответствии критериям)**

- Решение о рациональности и эффективности улучшений принимает педагогический совет.