

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №16» города Костромы.

ПРИНЯТО

На Педагогическом совете №4

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий



Приказ №6 от 17.01.2022



Программа развития кадрового потенциала в ДОО на 2022-2026 годы «Детский сад №16»

Содержание:

1.Пояснительная записка.....	3
2.Сведения о педагогических работниках.....	5
3. Анализ кадрового состава.....	9
4 Содержание проблемы и обоснование необходимости ее решения программным методом.....	11
5 Система <u>программных мероприятий</u> (содержание работы) и ожидаемые результаты по развитию кадрового обновления.....	13
6 Мониторинг деятельности по реализации программы.....	17
7 Ожидаемые результаты <u>программы развития</u> кадрового потенциала.....	18

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 ДОО является постоянный профессиональный рост педагогов, который создает базу для поисков и экспериментов. В содержании методической работы ДОО 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 ДОО, 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 ДОО;- 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: 2022-2026 гг.

Участники программы: воспитатели и специалисты ДОО.

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.

Сведения о педагогических работниках

Педагогический процесс в ДОО обеспечивают специалисты:

- Заведующий - 1;
- Старший воспитатель – 1;
- Воспитателей – 16.

Специалистов:

- Музыкальный руководитель – 2;
- Педагог - психолог – 1;
- Инструктор по физической культуре - 1

ФИО работника	Должность	Стаж	Аттестация и СЗД	Образование квалификация	КПК	Награды
Алборова Елена Юрьевна	Старший воспитатель	19	высшая категория	высшее Ярославский государственный педагогический университет им. К.Д. Ушинского 2004 очно учитель начальных классов Профессиональная переподготовка 2020 год ЦНОИ города Санкт-Петербург Дошкольная педагогика:старший воспитатель дошкольной образовательной организации.	КПК2017; тьютор; ИКТ2009	Почетная грамота 2014 Почетная грамота 2011 Почётная грамота 2010 Почетная грамота МО 2020 год
Афанасьева Евстолия Владимировна	Воспитатель	7	первая категория	высшее Костромской государственный университет им. Некрасова 2013 заочно учитель истории Профессиональная переподготовка 2020 год ЦНОИ города Санкт-Петербург Дошкольная педагогика: воспитатель	КПК2018; тьютор; ИКТ2008	Почетная грамота ДОН2017

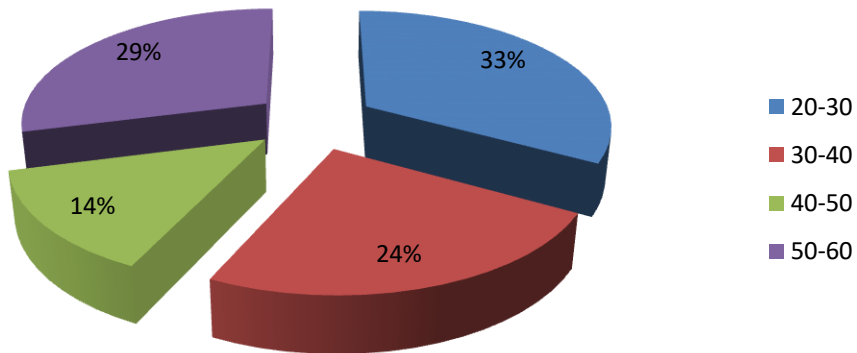
				дошкольной образовательной организации.		
Волкова Евгения Александровна	Воспитатель	2		<p>средне - профессиональное Костромское кулинарное училище 2016 очно повар;</p> <p>Профессиональная подготовка 2019 год "Теория и методика воспитания детей дошкольного возраста" квалификация "Воспитатель детей дошкольного возраста"</p>		
Груздева Наталья Николаевна	Воспитатель	3	соответствие занимаемой должности	<p>высшее Костромской государственной университет им. Некрасова 2015 очно учитель начальных классов</p> <p>Профессиональная переподготовка 2020 год ЦНОИ города Санкт-Петербург Дошкольная педагогика:воспитатель дошкольной образовательной организации.</p>	КПК 2018; тьютор; ИКТ	
Гусева Карина Юрьевна	Музыкальный руководитель	7	соответствие занимаемой должности	высшее Костромской государственной университет им. Некрасова 2015 очно учитель музыки	КПК2019; тьютор; ИКТ	Почетная грамота КО 2014
Голубева Ольга Борисовна	Инструктор по физической культуре	7	соответствие занимаемой должности	высшее Костромской государственной университет им. Некрасова 2012 заочно	КПК; тьютор; ИКТ	Почетная грамота КО2014
Голубева Наталья Николаевна				Переподготовка «Педагогика и методика дошкольного образования» 2021 год		
Иванова Светлана Владимировна	Воспитатель	37	первая категория	средне - профессиональное Костромское государственное кулинарное училище 1978 очно	КПК2018; тьютор; ИКТ	Почетная грамота МО2015
Дзвинчук Анжелика Евгеньевна	Воспитатель	4	первая категория	высшее Костромской государственной университет им. Некрасова 2015	КПК2018; тьютор; ИКТ	

				заочно		
Ковалёва Елена Игоревна	Воспитатель	18	соответствие занимаемой должности	высшее Костромской государственной университет им. Некрасова 1997 очно Профессиональная переподготовка 2020 год ЦНОИ города Санкт-Петербург Дошкольная педагогика: воспитатель дошкольной образовательной организации.	КПК2018; тьютор; ИКТ	Почетная грамота ДОН2012
Коновалова Вера Евгеньевна	Воспитатель	10	первая категория	средне-специальное Шарьинский педагогический колледж, 2011, очно	КПК 2020; тьютор; ИКТ	Почётная грамота КО 2013 Почётная грамота КО 2014
Коптева Ольга Анатольевна	Воспитатель	3			КПК; тьютор; ИКТ	
Кудряшова Любовь Николаевна	Воспитатель	13	соответствие занимаемой должности	средне-специальное профессиональный лицей №19, 2014, очно	КПК2018; тьютор; ИКТ	Почётная грамота КО от 03.06.2021
Кузьминова Ольга Анатольевна	Воспитатель	20	соответствие занимаемой должности	средне-специальное Шарьинское педучилище, 1980, очно	КПК2018; тьютор; ИКТ	Почётная грамота 2013 год
Лебедева Полина Владимировна	Воспитатель	3	соответствие занимаемой должности	Студент КГУ им. Н. Некрасова	КПК; тьютор; ИКТ	
Полякова Ирина Геннадьевна	Воспитатель	36	первая категория	высшее Костромской государственной Университет им. Н. Некрасова, 1988, очно Профессиональная переподготовка 2020 год ЦНОИ города Санкт-Петербург	КПК2018; тьютор; ИКТ2008	Почётная грамота МО 2011

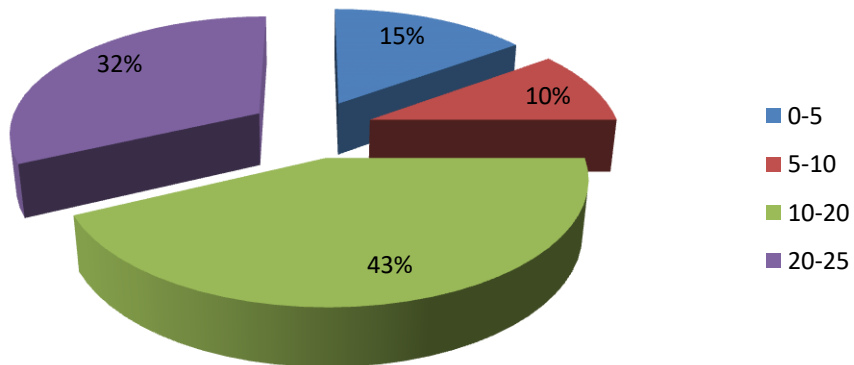
				Дошкольная педагогика: воспитатель дошкольной образовательной организации.		
Репина Ольга Галактионовна	Воспитатель	23	соответствие занимаемой должности	среднее профессиональное средне-специальное	КПК2018; тьютор; ИКТ	Почётная грамота КО 2012
Ромашенкова Екатерина Владимировна	Воспитатель	11	соответствие занимаемой должности	среднее	КПК; тьютор; ИКТ	Почётная грамота ДОН 2013
Шурова Ольга Валерьевна	Музыкальный руководитель	16	соответствие занимаемой должности	средне-специальное Костромское областное училище культуры 2001, очно	КПК2018; тьютор; ИКТ2008	Почётная грамота КО 2010
Алиева Хаяла Азеркызы	Воспитатель	1		Азербайджанский гос. Пед. Университет 2012 год		
Медведева Анастасия Дмитриевна	Воспитатель	1		Заочное обучение в КГУ им. Н.Некрасова		

Анализ кадрового состава

Возраст педагогов



Педагогический стаж





Сильные стороны кадровой системы учреждения:

-96% педагогов дошкольного учреждения имеют квалификационные категории или соответствуют занимаемой должности

- имеют курсы повышения квалификации 100% педагогических работников.

- 8 педагогов работают в ДОО более 10 лет, что говорит о сохранности контингента

- стабильный коллектив

Слабые стороны кадровой системы:

-высокий процент молодых специалистов, обучавшихся на курсах переподготовки.

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.

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 ДОО;
- 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.

Педагогов, владеющих профессиональным мастерством необходимо привлекать в работу творческих групп и конкурсов педагогического мастерства. Организовать работу по обобщению и передаче педагогического опыта молодым специалистам на тематических семинарах и консультациях, посещения открытых мероприятий с той же целью. Развивать систему наставничества.

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	Заведующий, воспитатели
Представление и награждение лучших работников ДОО государственными, муниципальными и отраслевыми наградами и знаками отличия	Поощрение труда педагогов - новаторов, стимулирование педагогов для <u>вовлечения</u> их в инновации	Ежегодно	Заведующий ДОО	
Разработка Положения о материальном стимулировании педагогических работников	Положение о материальном стимулировании работников.	2022-2023 уч. год	Заведующий ДОО, комиссия по выплате стим.	
Подготовка педагогических кадров, развитие профессиональной культуры и компетенции	Организация постоянного мониторинга состояния кадрового обеспечения	Формирование заказа на подготовку педагогических кадров	Ежегодно,	Заведующий

Расширение образовательного пространства	Созданиенеобходимых 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 2026 года	Старший воспитатель
Совершенствование системы переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров	Организация научно-методического сопровождения развития кадрового обновления	Повышение мастерства педагога. Теоретическая подготовка педагогических работников к инновационным преобразованиям в области образования	Старший воспитатель постоянно
Совершенствование форм методического сопровождения, адаптации становления молодых специалистов	Организация стажировок, обязательные курсы повышения квалификации, консультации старшего воспитателя и опытных педагогов	2022-2026	Старший воспитатель

<p>Проведение тренингов, направленных на усиление коммуникативных возможностей педагога</p>	<p>Организация семинаров - практикумов:</p> <p>1. «Учимся искусств у дискуссии»</p> <p>2. «Как научиться красиво и убедительно говорить»</p> <p>3. «Как из бежать конфликтов»</p>	<p>В течении 2022-2026 года</p>	<p>Педагог-психолог</p>
<p>Развитие конкурсного движения педагогов</p>	<p>. Увеличение количества участников конкурсного движения различного уровня</p>	<p>2022-2026</p>	<p>Заведующий, старший воспитатель</p>
<p>Совершенствование системы внутреннего контроля</p>	<p>Формирование системы в соответствии с Программой развития МБДОУ</p>	<p>Весь период</p>	<p>Заведующий ДОО</p>
<p>Овладение основами научного анализа собственного педагогического труда</p>	<p>Формирование методической копилки с материалами различной тематики</p>	<p>Весь период</p>	<p>Старший воспитатель</p>

<p>Проведение ежегодного бесплатного медицинского осмотра, диспансеризации, <u>вакцинации</u></p>	<p>Уменьшение количества педагогов с различного рода заболеваниями</p>	<p>Весь период</p>	<p>заведующий</p>
<p>Выход на новый уровень организационной культуры учреждения</p>	<p>1. Организация традиционных праздничных мероприятий тематического характера.</p> <p>2. Организация экскурсий в театр и выставочные залы</p> <p>3. Развитие системы традиций ДОО</p>	<p>Создание благоприятного и психологического климата в педагогическом коллективе</p>	<p>Весь период</p> <p>Заведующий, старший воспитатель</p>

Мониторинг деятельности по реализации программы

Предполагаемые результаты реализации программы	Индикаторы измерения
Создание условий для профессионального роста каждого педагога	Рост числа педагогов, участников <u>профессиональных конкурсов</u> Рост числа педагогов, демонстрирующих свой педагогический опыт на семинарах, мастер-классах, через публикации
Освоение педагогами инновационных способов и методов обучения и воспитания учащихся	Расширение сотрудничества с организациями повышения квалификации работников образования Положительная динамика прохождения педагогами курсов повышения квалификации
Укрепление здоровья педагогических работников	Уменьшение количества педагогов с различного рода заболеваниями

Ожидаемые результаты программы развития кадрового потенциала.

- закрепление кадров в ДОО 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 повышению 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;
 - Повышение уровня профессиональной компетентности педагогических кадров ДОО;
 - Внедрение инноваций и нововведений: открытие личных сайтов педагогов, участие в профессиональных конкурсах на различном уровне, разработка методических пособий и авторских программ;
 - Успешное прохождение аттестации для повышения уровня квалификации педагогов.