

ПРИНЯТО:
на заседании Педагогического совета
Учреждения
Протокол № ____ от ____ 2022г. __

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБОУ СОШ № 9
г. о. Чапаевск Самарской области
____ Э.А.Каткасова
Приказ № ____ от ____ 2022г.

РАССМОТРЕНО:
на заседании Управляющего совета
Протокол № ____ от ____ 2022г.

ПРОГРАММА
развития кадрового потенциала педагогов
структурного подразделения детский сад №10 «Планета
детства» ГБОУ СОШ №9 г.о.Чапаевск
на 2022-2025 годы

Содержание

Раздел I		
1.1.	Паспорт программы	3
1.2.	Пояснительная записка	5
1.2.1.	Актуальность	5
1.2.2.	Анализ кадровых ресурсов	6
Раздел II		
2.1.	Целевые ориентиры программы	8
	Задачи программы	
	Принципы программы	
	Механизмы реализации программы	
	Сроки реализации	
	Ожидаемые результаты	
Раздел III		
3.1	Система мероприятий	9
3.2.	Самообразование	10
Раздел IV		
4.1.	Мониторинг реализации программы	11
4.2.	Заключение	11

РАЗДЕЛ 1.

1.1. Паспорт программы развития кадрового потенциала педагогов

Наименование программы	Программа развития кадрового потенциала педагогов (далее Программа)
Разработчик программы	Рабочая группа СП детский сад №10 «Планета детства» ГБОУ СОШ №9 г.о. Чапаевск
Цель программы	Создание условий для повышения уровня профессиональной компетентности и формирования творчески работающего коллектива педагогов
Задачи программы	<ol style="list-style-type: none">1. Создать систему непрерывного профессионального развития педагогических кадров через использование активных форм методической работы (сетевое взаимодействие, обучающие семинары, открытые просмотры, повышение квалификации, участие в конкурсах профессионального мастерства, наставничество).2. Способствовать формированию основных профессиональных компетенций педагогов для эффективного применения образовательных технологий.3. Обеспечить консультативно-методическое сопровождение педагогов, основываясь на их потребности и выявленные проблемы.4. Совершенствовать умения педагогов планировать, анализировать, обобщать и транслировать результаты собственной деятельности на высоком уровне в педагогическом сообществе5. Способствовать росту педагогического мастерства, развитию инициативы и творческого потенциала педагогического коллектива в целом.6. Поддержка и поощрение педагогов, проявляющих активность в поиске и освоении новых педагогических идей.
Сроки реализации программы	2022-2025 гг.
Участники программы	Педагогический коллектив
Ожидаемые результаты	<ul style="list-style-type: none">• Стабильная укомплектованность педагогическими кадрами образовательного учреждения;• Готовность педагогических работников к использованию ИКТ в педагогическом процессе и повышения компетенций;• Мотивация к качественному педагогическому труду;• Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах, творческих группах;• Повышение уровня квалификации педагогов (по результатам оценки уровня квалификации педагогов, контрольно-оценочной деятельности);• Удовлетворенность участников качеством организованных методических мероприятий;• Пополнение нормативной базы дошкольного учреждения ;• Успешное прохождение педагогами аттестации для

	<p>повышения уровня квалификации педагогов;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Сформирован творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников. • Качественная реализация ООП ДО (по результатам ВСОКО).
Механизм реализации программы	Основными участниками реализации Программы являются администрация и педагогический коллектив образовательного учреждения, способные реализовать поставленные цели и задачи Программы.
Система организации контроля	Текущий контроль осуществляет методист, старший воспитатель

1.2. Пояснительная записка

Программа развития кадрового потенциала педагогов структурного подразделения детский сад №10 «Планета детства» ГБОУ СОШ №9 г.о. Чапаевск (далее - 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:

- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17.10.2013 №1155 "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования" (Зарегистрировано в Минюсте России 14.11.2013 N 30384).

- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 13.08.2013г. №1014 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования".

- Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 544н от 18.10.2013 г.) Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)».

1.2.1. Актуальность

В условиях модернизации и развития системы образования произошли значительные изменения, как в организации, так и содержании педагогической деятельности. 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:

- 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.

Профессиональная деятельность педагога требует постоянного обновления и совершенствования мастерства, развития имеющегося опыта, повышения уровня своей компетенции. 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. Профессиональная компетентность представляет собой интегральное профессионально – личностное качество, характеризующее способность педагога решать профессиональные проблемы и типичные профессиональные задачи, возникающие в реальных ситуациях профессиональной педагогической деятельности, с использованием знаний, профессионального и жизненного опыта, ценностей и наклонностей.

Между тем следует признать, что большая часть инновационных направлений дошкольного образования реализуется не всегда продуктивно, уровень квалификации

педагогов не позволяет качественно реализовать ООП ДО. Следовательно возникают такие проблемы, как недостаточная подготовка педагогов к внедрению новых технологий, недостаточная активность в профессиональном развитии

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 с педагогическим коллективом 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. Поэтому основной управленческой задачей стала разработка программы развития кадрового потенциала педагогов структурного подразделения детский сад №10 «Планета детства» ГБОУ СОШ №9 г.о. Чапаевск.

1.2.2. Анализ кадровых ресурсов ДОУ

Уровень профессиональной подготовки педагогических работников соответствует требованиям квалификационных характеристик ЕКС. Качество образовательной работы зависит от профессиональной характеристики педагогов.

Характеристика педагогических кадров

	Кол-во
Общее количество педагогических работников ОО (все работники)	15
Педагоги с высшим образованием из них:	15
с высшим педагогическим образованием	10
со средним специальным	5
Педагоги, аттестованные на квалификационные категории (всего), из них:	8
на высшую квалификационную категорию	5
на первую квалификационную категорию	3

	По возрасту						
	Всего	Моложе 25 лет	25-29	35-39	40-44	45-49	50-54
Весь педагогический состав	15	2	3	2	4	1	3

	По стажу работы						
	Всего	До 3-х лет	От 3-х до 5 лет	От 5-до 10лет	От 10-15лет	От 15-20 лет	От 20 лет и более
Весь педагогический состав	15	4	1	2	2	2	4

В ДОУ складывается определённая система повышения квалификации.

Работа по повышению квалификации носит непрерывный, комплексный и

системный характер, эффективно влияет на повышение качества образования. Система обучения педагогических кадров представлена различными формами взаимодополняющими формами непрерывного образования.

Педагоги детского сада постоянно повышают свою квалификацию посредством прохождения курсов повышения квалификации, тематических и целевых курсов при:

- государственном автономном учреждении дополнительного профессионального образования Самарской области «Институт развития образования»;
- Автономной некоммерческой организации дополнительного профессионального образования «Институт образовательных технологий».

Раздел II

2.1. Целевые ориентиры

Цель программы: Создание условий для повышения уровня профессиональной компетентности и формирования творчески работающего коллектива педагогов.

Задачи программы:

1. Обеспечить стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогов, их профессионального развития;
2. Повысить уровень квалификации педагогов на основе оценки уровня квалификации
3. Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров
4. Повысить качество методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей.

Принципы программы:

- 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).

Механизмы реализации Программы

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

Сроки реализации Программы

Программа рассчитана на 3 учебных года - в период с 2022 по 2025 годы в соответствии с актуальной ситуацией учреждения. Учитывается возможность продления сроков ее реализации при отсутствии планируемого результата.

Ожидаемые результаты реализации Программы

1. Стабильная укомплектованность педагогическими кадрами образовательного учреждения;
2. Готовность педагогических работников к использованию ИКТ в педагогическом процессе и повышения компетенций;
3. Мотивация к качественному педагогическому труду;
4. Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах, творческих группах;
5. Повышение уровня квалификации педагогов (по результатам оценки уровня квалификации педагогов, контрольно-оценочной деятельности);
6. Удовлетворенность участников качеством организованных методических мероприятий;
7. Пополнение нормативной базы дошкольного учреждения;
8. Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов;
9. Сформирован творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников.
10. Качественная реализация ООП ДО (по результатам ВСОКО).

РАЗДЕЛ III.

3.1. Система мероприятий

№ п/п	Мероприятия	Сроки	Ответственный
1	Совершенствование и утверждение локальных актов учреждения, касающихся деятельности сотрудников (правила внутреннего распорядка, должностные инструкции, коллективный договор, положения) в соответствии с профессиональным стандартом.	2022-2025	Методист
2	Разработка стратегии повышения привлекательности ДОУ для квалифицированных кадров: - привлечение к работе ДОУ молодых специалистов; - комплекс мероприятий по стимулированию педагогического труда работников учреждения (создание условий для самореализации через профессиональные конкурсы, фестивали, стимулирование, обеспечение возможности дальнейшего обучения, повышение квалификации)	2022-2025	Методист Старший воспитатель
3	Прохождение аттестации на более высокую квалификацию); - мероприятия по поддержанию кадров с большим стажем работы (мероприятия по профилактике профессионального выгорания, внедрение наставничества, обеспечение возможности транслировать передовой педагогический опыт).		
4	Представление и награждение лучших работников образования	2022-2025	Комиссия ДОУ
5	Организация работы по повышению профессиональной компетентности сотрудников ДОУ:		Старший воспитатель
6	Создание перспективного плана повышения квалификации педагогов	2022-2025	Старший воспитатель
7	Мероприятия по аттестации педагогических кадров: - изучение нормативно-правовых документов, регламентирующих процедуру аттестации педагогических и руководящих работников, - профессиональная переподготовка по профилю деятельности «воспитатель». Систематизация банка передового педагогического опыта.	2022-2025	Старший воспитатель
8	Совершенствование форм методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов.	2022-2025	Старший воспитатель
9	Проведение тренингов, направленных на усиление коммуникативных возможностей, сплочение коллектива, профессионального выгорания.	2022-2025	Старший воспитатель

10	Развитие конкурсного движения	2022-2025	Старший воспитатель
11	Участие педагогов в конференциях, форумах, семинарах и т.п.	2022-2025	Старший воспитатель
12	Развитие системы традиций. Организация мероприятий.	2022-2025	Трудовой коллектив
13	Совершенствование системы контроля	2022-2025	Старший воспитатель
14	Овладение основами научного анализа собственного педагогического опыта	2021-2023	Старший воспитатель

3.2. Самообразование

Темы для самообразования педагогами подбираются с учетом индивидуального опыта и профессионального мастерства. На основании накопленных материалов педагогом проводится анализ педагогической деятельности, предполагающий соотнесение полученных результатов с ранее поставленными целями и задачами, что служит основой корректировки программы самообразования на следующий год. Систематическая работа по самообразованию позволяет сформировать обобщенную характеристику деятельности педагога и позволяет обобщать и представлять на высоком уровне опыт работы в педагогическом сообществе, использовать результаты деятельности при аттестации.

Направления методической деятельности по самообразованию педагогов: помощь педагогу в выборе темы; сопровождение педагога по теме самообразования; рекомендации по теме; представление результатов работы.

План работы педагога по самообразованию:

1. Выбор темы. Ее теоретическое изучение, изучение имеющего опыта работы педагогов.
2. Сроки реализации.
3. Использование полученных теоретических знаний на практике.
4. Творчество воспитателя с выходом на положительные результаты: открытые занятия, мастер-классы и т.д.
5. Оформление наработанных материалов

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 ДОУ.

Предполагаемые результаты реализации программы	Индикаторы измерения
Пополнение нормативной базы ДОУ, регламентирующей сопровождение педагогов	Наличие программ, положений по реализации модели внутриорганизационного продвижения персонала, ИППР, положения о конкурсах и мастерских
Создание условий для профессионального роста каждого педагога	Рост числа педагогов с первой и высшей квалификационными категориями. 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 ДОУ и создание условий для привлечения молодых педагогов	Обеспеченность ДОУ педагогическими кадрами на 100%
Решение комплекса социальных и моральных мер поощрения для повышения статуса педагогических работников	Разработано положение о премировании в ДОУ

4.1. Заключение

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

