

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 106



«УТВЕРЖДЕНО»

Заведующий детским садом № 106

А.В. Павлова

Принято на педагогическом совете

№ 03» сентября 2021 г.

Программа
«Поддержка и развитие
кадрового потенциала»
на 2021-2025 гг.

2021 г.

Содержание

Раздел 1. Паспорт программы развития кадрового потенциала.

Раздел 2. Актуальность. Характеристика проблем, на решение которых направлена программа.

Раздел 3. Анализ кадровых условий.

Раздел 4. Цель программы.

Раздел 5. Задачи программы.

Раздел 6. Принципы построения программы.

Раздел 7. Основные направления.

Раздел 8. Ресурсное обеспечение программы.

Раздел 9. Механизмы реализации программы.

Раздел 10. Программные мероприятия.

Раздел 11. Ожидаемые результаты.

Раздел 12. Мониторинг выполнения программы.

Приложение.

Раздел 1. Паспорт программы поддержки и развития кадрового потенциала

Наименование программы	Программа поддержки и развития кадрового потенциала муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 24 (дошкольные группы)
Авторы программы	Павлова Алевтина Викторовна – заведующий; Смирнова Светлана Валентиновна – старший воспитатель
Назначение программы	Обеспечить профессиональный рост педагогических кадров, способных осуществлять качественное дошкольное образование.
Цель программы	Формирование информационно-образовательного пространства для обеспечения роста профессиональных качеств педагога, повышения результативности труда, деловой инициативы, полное раскрытие их профессионального и творческого потенциала.
Задачи программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка системного подхода к организации непрерывного образования и повышение профессиональной компетентности педагогических кадров в дошкольных группах. 2. Повышение мотивации педагогов для активного внедрения инновационных технологий и участия в конкурсном движении. 3. Совершенствование системы научно-методической работы, ее организация. 4. Активизация творческого потенциала педагогов по обобщению передового педагогического опыта и его распространения. 5. Формирование образа успешного педагога через формирование и своевременное ведение портфолио. 6. Создание системы закрепления молодых специалистов в дошкольном учреждении.
Направления программы	<ul style="list-style-type: none"> ➤ организация профессиональной коммуникации ➤ мотивация самообразования ➤ психологическая и методическая поддержка
Срок реализации программы	2021- 2025 гг.
Ожидаемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> ➤ закрепление кадров в дошкольном учреждении и создание условий для притока молодых кадров; ➤ создание благоприятных условий для профессионального роста и эффективного использования кадрового потенциала; ➤ готовность педагогических работников к использованию ИКТ технологий в педагогическом процессе и повышения квалификации; ➤ мотивация к качественному педагогическому труду; ➤ увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные педагогические технологии, авторские программы; ➤ повышение социального статуса воспитателей; ➤ повышение уровня профессиональной компетентности педагогических кадров; ➤ успешное прохождение аттестации для повышения уровня квалификации педагогов;

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ качественно сформированный творчески работающий коллектив педагогов – единомышленников.
Механизм реализации программы	<ul style="list-style-type: none"> ➤ разработка диагностических карт профессионального мастерства; ➤ анкетирование педагогов; ➤ разработка рекомендаций по планированию, организации и проведению образовательной работы с детьми; ➤ разработка конспектов мероприятий; ➤ разработка проектов, методических пособий
Система организации контроля	Текущий контроль: зам. директор по УВР и старший воспитатель

Раздел 2. Актуальность. Характеристика проблем, на решение которых направлена программа

Детский сад сегодня – это сложный организм, стремящийся к развитию, ищущий новые возможности, создающий необходимые условия для удовлетворения потребностей ребенка, семьи, общества, отвечающий самым современным требованиям. Сердцем этого сложного организма является его педагогический коллектив.

Однако педагог не может быть от природы наделен готовыми профессиональными данными, реализующимися в дошкольном учреждении. А значит, его надо учить, т.к. сегодня предъявляются особые требования к профессиональной деятельности педагогов, как со стороны администрации дошкольного учреждения, так и со стороны самих воспитанников и их родителей. В то же время, как показывает практика, в профессиональном развитии педагогов дошкольного учреждения обозначились некоторые проблемы. К ним можно отнести:

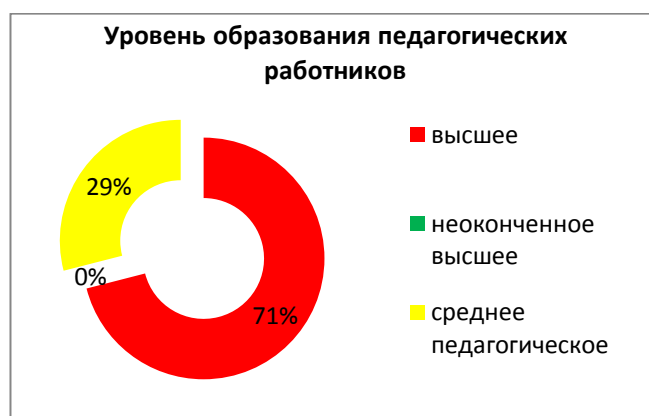
- неготовность некоторых педагогов к инновационной деятельности;
- недостаточная активность большинства педагогов в профессиональном развитии и передаче своего опыта работы;
- снижение престижа профессии воспитателя в связи с социальной незащищенностью;
- неготовность работать в условиях, предъявляемых федеральными государственными образовательными стандартами;
- недостаток подготовленных педагогических кадров дают основания прогнозировать возникновение через 5-6 лет кризисной ситуации с обеспечением кадрами нашего учреждения;
- не все педагоги своевременно повышают квалификацию, в том числе используя дистанционное обучение.

Мониторинг педагогических кадров детского сада № 106 показал следующее: в ДОО сложился творческий педагогический коллектив в количестве 31 человека. Педагоги дошкольного учреждения, соблюдая принципы сочетания традиций и новаторства, следуют стратегическим направлениям развития системы образования в России. Качество образовательной работы во многом зависит от профессиональных характеристик педагогов. Самыми значимыми из них являются образовательный уровень, стаж работы, квалификационная категория.

Раздел 3. Анализ кадровых условий

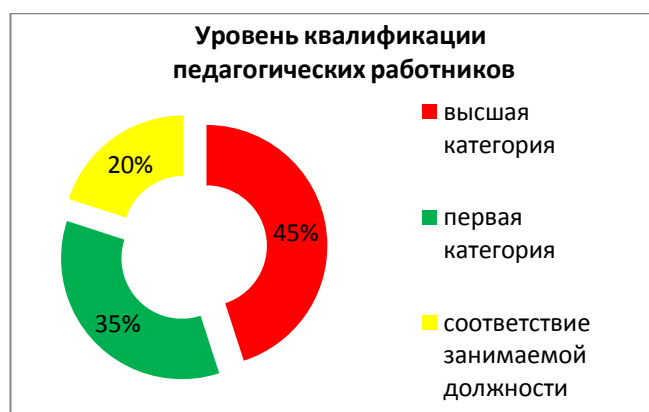
по уровню образования

Год	Численный состав	Высшее	Неоконченное высшее	Среднее педагогическое
2015/16	32	21/67%	3/8%	8/25%
2016/17	29	18/62%	2/1%	9/31%
2017/18	32	21/66%	1/3%	10/31%
2018/19	31	22/71%	-	9/29%
2019/20	31	22/71%	-	9/29%



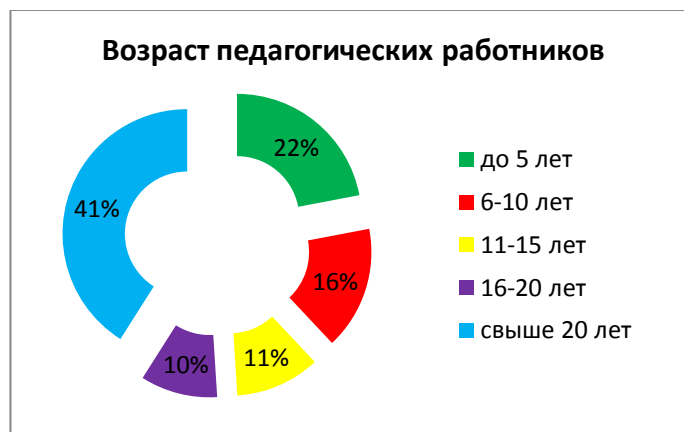
по квалификационным категориям

Категория	Год	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018-2019	2019-2020
высшая		15/47%	12/42%	16/50%	14/45%	14/45%
1 категория		8/25%	10/34%	10/31%	12/39%	11/35%
2 категория		1/3%	-	-	-	-
соответствие занимаемой должности		8/25%	7/24%	6/19%	5/16%	6/20%



по стажу работы

Численный состав	до 5 лет	6-10 лет	11-15 лет	16-20 лет	свыше 20 лет
31	7/22%	5/16%	4/11%	3/10%	13/41%



Наличие курсов повышения квалификации по новым федеральным государственным образовательным стандартам у (82%) педагогов.

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

- для развития кадрового потенциала необходимо внедрить систему моральных и материальных стимулов для сохранения в дошкольных группах лучших педагогов и постоянного повышения их квалификации, а также для пополнения новым поколением воспитателей;
- кроме того, к основным направлениям следует отнести распространение эффективного инновационного способа работы лучших педагогов в системе подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров.

Решение указанных проблем требует программного подхода и применения эффективных механизмов поддержки.

Данная программа направлена на обеспечение профессионального роста педагогических кадров, способных осуществлять качественное дошкольное образование.

Участники программы: воспитатели и специалисты дошкольного учреждения.

Раздел 4. Цель программы

Цель программы: Формирование информационно-образовательного пространства для обеспечения роста профессиональных качеств педагога, повышения результативности труда, деловой инициативы, полное раскрытие их профессионального и творческого потенциала.

Раздел 5. Задачи программы

Программа рассчитана на 4 года и решает поставленные задачи:

- 1. Разработка системного подхода к организации непрерывного образования и повышение профессиональной компетентности педагогических кадров в дошкольных группах:**
 - применения интерактивных методов: мозговой штурм, деловые игры, презентации;
 - создание внутренней системы повышения квалификации (теоретические семинары, деловые игры, практикумы и т.д.);
 - сотрудничество с ДПО МУ «Информационно-образовательным центром».
- 2. Повышение мотивации педагогов для активного внедрения инновационных технологий и участия в конкурсном движении.**
 - промежуточная диагностика уровня инновационного потенциала педагогического коллектива;
 - разработка системы мер поощрения творческих педагогов, проведение конкурсов профессионального мастерства, на лучшую постановку воспитательно-образовательной работы, на обогащение развивающей предметно-пространственной среды, различные выставки и т.д.
- 3. Совершенствование системы научно-методической работы, ее организация.**
 - совершенствование структуры управления в условиях работы в инновационном режиме, активное участие педагогов и принятие управленческих решений;
 - активное участие педагогов в методической работе на уровне дошкольного учреждения: работа в составе проблемно-творческих групп, участие в работе научно-практических конференциях;
 - развитие восприимчивости педагогов к новшествам через тренинги, дискуссионные площадки, творческие игры, мастер-классы, повышение уровня творческой активности воспитателей в коллективе;
 - разработка индивидуальных программ личностного развития педагогов.
- 4. Активизация творческого потенциала педагогов по обобщению передового педагогического опыта и его распространения.**
- 5. Формирование образа успешного педагога через формирование и своевременное ведение портфолио.**
 - разработка педагогами авторских программ, проектов, специальных семинаров;
 - активное участие педагогов в методической работе на уровне дошкольной организации, города;
 - обобщение опыта своей работы в виде публикаций;
 - участие в выставках материалов передового педагогического опыта;
 - ведение собственных сайтов и странички на сайте дошкольного учреждения;
 - своевременное ведение и пополнение портфолио педагогов;
 - наставничество у молодого специалиста.
- 6. Создание системы закрепления молодых специалистов в дошкольном учреждении.**
 - анализ кадровой ситуации в системе дошкольной организации прогнозирование потребности в педагогических кадрах на последующие учебные годы;

- привлечение в систему образования молодых кадров путем материальной поддержки и обеспечения методического сопровождения;
- разработка плана организации повышения квалификации индивидуально с каждым педагогом;
- обучение педагогов современным технологиям взаимодействия со взрослыми и детьми (цифровые технологии, технология продуктивного чтения-слушания.);
- создание информационного банка данных, обеспечивающих эффективность использования инноваций в системе дошкольного образования;
- участие воспитателей в реализации модели сетевой организации методической работы по повышению профессиональной компетентности педагогов дошкольного учреждения.

Оформление результатов деятельности, подготовка методических материалов для издания, определения перспектив развития профессиональной компетентности педагогов города.

Раздел 6. Принципы программы

- принцип непрерывности профессионального развития педагогических работников (задан федеральным государственным образовательным стандартам);
- принцип партнерства (предполагает определение круга актуальных и потенциальных партнеров в образовательном пространстве дошкольного учреждения, города, обеспечение устойчивости развития за счет системного эффекта взаимодействия);
- принцип саморазвития (определяет приоритетность актуализации внутренних источников развития, способность адаптироваться в изменившейся ситуации).

Раздел 7. Основные направления программы

- психологическая и методическая поддержка
- организация профессиональной коммуникации.
- мотивация самообразования

Раздел 8. Ресурсное обеспечение программы

Сведения о педагогических кадрах детского сада № 106 по состоянию на 1 января 2021 года

ФИО	Общий стаж работы	Педагогический стаж	Категория	Курсы повышения квалификации
Смирнова Светлана Валентиновна	24 года 2 мес.25 дней	24 года 2 мес.25 дней	высшая	«ФГОС ДО: содержание, технологии»
Филонова Ирина Геннадьевна	36 лет 17 дней	36 лет 17 дней	первая	«Развитие воспитательной компоненты в образовательной организации для воспитания и развития молодого поколения»
Добрецова Елена Васильевна	36 лет 17 дней	36 лет 17 дней	первая	«Технология проблемного обучения в дошкольной образовательной организации»
Смирнова Елена Борисовна	34 года 5 дней	34 года 5 дней	высшая	« Технологии ТРИЗ: развитие интеллектуальных способностей детей в дошкольном образовании»
Сергеева Марина Борисовна	33 года 19 дней	33 года 19 дней	первая	«Создание предметно-развивающего пространства в дошкольной образовательной организации для эффективной реализации основной образовательной программы»
Тюнина Людмила Альбертовна	34 года 17 дней	34 года 17 дней	первая	«Развитие речи детей дошкольного возраста»
Безирова Людмила Юрьевна	44 года	44 года	высшая	« Основные положения ФГОС ДО и требования к его реализации в дошкольной образовательной организации»
Голованова Анна Евгеньевна	34 года	34 года	высшая	«ФГОС ДО: организация игровой деятельности детей»
Гараева Людмила Юрьевна	36 лет	36 лет	высшая	«Технологии работы педагога в условиях стандартизации дошкольного образования»

Рогова Людмила Яковлевна	36 лет	36 лет	высшая	« Основные положения ФГОС ДО и требования к его реализации в дошкольной образовательной организации»
Ромашова Светлана Геннадиевна	8 лет 11 мес. 16 дней	8 лет 11 мес. 16 дней	первая	«ФГОС ДО: содержание, технологии введения»
Тягунова Екатерина Алексеевна	8 лет 11 мес. 16 дней	8 лет 11 мес. 16 дней	первая	«Создание игротеки как условия интеллектуального развития дошкольников»
Синюкова О.Ю.	14 лет 2 мес. 10 дней	14 лет 2 мес. 10 дней	первая	«Развитие личностного потенциала обучающихся»
Тавлеева Ульяна Максимовна	2 года 11 мес.	2 года 11 мес.	первая	«Комплекс творческих заданий для развития звуковой культуры речи детей дошкольного возраста»
Куташова Елена Сергеевна	20 лет 5 мес. 3 дня	20 лет 5 мес. 3 дня	высшая	«Технология физического воспитания дошкольного возраста в контексте ФГОС ДО»
Ломова Наталья Владимировна	23 года	23 года	высшая	«Создание условий в ДОО как средства обогащения развивающей предметно-пространственной среды формирования безопасности жизнедеятельности у дошкольников»
Смирнова Ольга Валерьевна	8 лет 11 мес. 11 дней	8 лет 11 мес. 11 дней	первая	«Основные положения ФГОС ДО и требования к его реализации в дошкольной образовательной организации»
Хижникова Ольга Георгиевна	23 года 6 дней	23 года 6 дней	высшая	«ФГОС ДО: организация познавательной-исследовательской деятельности детей старшего дошкольного возраста»
Кулигина Наталья Александровна	14 лет 8 мес. 23 дня	14 лет 8 мес. 23 дня	первая	«Основные положения ФГОС ДО и требования к его реализации в дошкольной образовательной организации» «Создание предметно-развивающего пространства в дошкольной образовательной организации, способствующего

				поликультурному образованию детей дошкольного возраста»
Озол Марина Михайловна	38 лет	38 лет	первая	«Введение ФГОС ДО»
Белякова Екатерина Валерьевна	13лет	13лет	первая	«ФГОС ДО: содержание, технологии введения»
Изюмова Светлана Валерьевна	4 года 5 месяцев	4 года 5 месяцев		«Развитие личностного потенциала обучающихся»
Соколова Мария Михайловна	12 лет	12 лет	первая	«Экологическое воспитание как важнейший механизм социализации обучающихся»

Материально-техническое обеспечение: технические средства обучения (мультимедийный проектор, ноутбуки, интерактивная доска, принтер, фотоаппарат).

Методическое обеспечение: медиатека, необходимый дидактический материал, библиотека учебно-методической литературы.

Информационное обеспечение: подключена сеть Интернет, регулярно обновляется банк нормативно-правовой документации дошкольной организации, педагоги дошкольных групп владеют ИКТ.

Раздел 9. Механизм реализации программы

1. Диагностический этап

Основное содержание. Разработка диагностических карт профессионального мастерства. Проведение анкетирования, в результате которого, выявляется, по каким направлениям воспитатель хотел бы усовершенствовать свои знания, в чем заключаются трудности в профессиональной деятельности.

Практический результат. Разработка индивидуальной программы личностного развития педагога.

2. Практический этап

Основное содержание. В процессе практической деятельности происходит совершенствование теоретических знаний и практических навыков; разнообразные формы позволяют передавать опыт, знакомиться с новыми технологиями воспитания, образования и развития дошкольников; система дополнительного образования предоставляет реальные возможности для совершенствования профессионализма личности и деятельности.

Практический результат. Рекомендации по планированию, организации и проведению образовательной работы с детьми. Конспекты мероприятий. Разработка проектов, методических пособий.

3. Аналитический этап

Основное содержание. Объективная оценка уровня профессионализма, актуализация потенциальных способностей и активизация внутренних резервов.

Мониторинг роста профессионального мастерства педагогов

Оформление портфолио педагога

Аттестация педагогических кадров

Практический результат. Осуществление рейтинговой системы оценки качества образовательной деятельности как инструмента развития и саморазвития воспитателей.

Раздел 10. План реализации программы

Мероприятия	Планируемый результат	Срок	Ответственный
Мониторинг актуального состояния кадровой обстановки в дошкольной организации	Статистические данные мониторинга	Ежегодно	Павлова А.В. Смирнова С.В.
Разработка и внедрение в практику положения о стимулирующей части оплаты труда работников, определение критериев качества педагогической и иной деятельности в рамках образовательного процесса	Внесение изменений в положение о системе оплаты труда и стимулирующей части оплаты труда	2021	Павлова А.В.
<p>Разработка стратегии повышения привлекательности дошкольных групп для квалифицированных кадров</p> <ul style="list-style-type: none"> - комплекс мероприятий по привлечению к работе в дошкольной организации молодых специалистов (система материального стимулирования молодых специалистов, тренинги коммуникативного взаимодействия в коллективе, внедрение наставничества); - комплекс мероприятий по симулированию педагогического труда работников учреждения (создание оптимальных условий для самореализации через конкурсы профессионального мастерства, проектную деятельность, обеспечение возможности дальнейшего обучения, возможности повышение квалификации, аттестации на более высокую квалификационную категорию, материальное стимулирование); - комплекс социально-ориентированных мероприятий (материальное стимулирование, обеспечение возможности транслировать передовой опыт, создание безопасных условий труда); 	Укомплектованность кадрами	2021-2025	Павлова А.В. Смирнова С.В.

<p>- комплекс мероприятий по поддержанию кадров с большим трудовым стажем (мероприятия по профилактике профессионального выгорания, внедрение института наставничества, обеспечение возможности транслировать свой опыт работы)</p>			
<p>Организация работы по повышению профессиональной компетентности сотрудников дошкольной организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разработка программы повышения уровня профессионального мастерства; - систематическая курсовая подготовка сотрудников учреждения; - повышение правовой культуры сотрудников учреждения в рамках деятельности нормативно-правового лектория; - обеспечение возможности для занятий опытно-экспериментальной и исследовательской деятельности; - мониторинг эффективности мероприятий по повышению профессиональной компетентности сотрудников дошкольной организации. 	<p>Высококвалифицированный, стабильно работающий коллектив</p>	<p>Ежегодно</p>	<p>Павлова А.В. Смирнова С.В.</p>

<p>Мероприятия по аттестации педагогического персонала:</p> <ul style="list-style-type: none"> - изучение нормативно – правовых документов, регламентирующих процедуру аттестации педагогических и руководящих работников, приведение в соответствие с современными требованиями нормативных актов дошкольной организации; - портфолизация педагогического персонала; - систематизация банка передового педагогического опыта разного уровня. 	<p>Повышение квалификационной категории педагогического персонала</p>	<p>2021-2025</p>	<p>Павлова А.В. Смирнова С.В. Педагоги дошкольных групп</p>
<p>Совершенствование и утверждение в новой редакции локальных актов учреждения, касающихся деятельности сотрудников (Правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции, коллективный договор, положения)</p>	<p>Нормативные документы</p>	<p>2021-2025</p>	<p>Павлова А.В.</p>

Школа профессионального мастерства

Мероприятия для профессионального роста начинающих педагогов

Мероприятия	Планируемые результаты	Ответственный
1. Стимулирование		
Система материального стимулирования и поддержки молодых специалистов	Выплата стимулирующего характера	Заведующий Павлова А.В.
2. Самообразование		
Помощь педагогу в выборе темы самообразования	Формулировка темы	Старший воспитатель Смирнова С.В.
Сопровождение педагогов по теме самообразования	Рекомендации по теме самообразования	
Представление результатов работы по теме самообразования на заседании педагогического совета	Выступление на педагогическом совете	
3. Наставничество		
План работы с молодыми педагогами	- обеспечение стартовых возможностей для повышения уровня профессионального роста молодого педагога; - адаптация молодых специалистов к условиям работы в дошкольных группах; - совершенствование личностных и профессиональных качеств	Заведующий Павлова А.В. Старший воспитатель Смирнова С.В.
4. Подготовка и прохождение аттестации		
Информационное сопровождение педагогов к подготовке по прохождению процедуры аттестации	Повышение удельного веса численности педагогических работников дошкольных групп прошедших аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности	Старший воспитатель Смирнова С.В.
Повышение квалификации в процессе получения высшего образования	Укомплектованность дошкольных групп педагогическими кадрами, имеющими высшее педагогическое образование	Заведующий Павлова А.В. Старший воспитатель Смирнова С.В.

Предоставление воспитателю возможности выбора образовательных учреждений для повышения квалификации	Повышение удельного веса численности педагогических работников дошкольных учреждений, повысивших квалификацию в институтах повышения квалификации	Старший воспитатель Смирнова С.В.
5. Профессиональный рост педагогов с использованием оснащения методического кабинета		
Подписка дошкольной организации на профессиональные журналы и газеты, предоставление информационных ресурсов в сфере профессионального образования и ИКТ	Повышение удельного веса численности педагогических работников дошкольного учреждения, ставших читателями профессиональных журналов и газет, пользователей ИКТ	Заведующий Павлова А.В. Старший воспитатель Смирнова С.В.
Функционирование медиатеки	Повышение удельного веса численности педагогических работников	Старший воспитатель Смирнова С.В.
6. Участие во внутренних мероприятиях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов		
Организация участия во внутренних мероприятиях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов (семинары, консультации, конференции и т.д.)	Включенность в работу и участие в их подготовке. Овладение педагогами различными технологиями обучения, развития и воспитания.	Старший воспитатель Смирнова С.В.

Мероприятия для профессионального роста педагогов со стажем

Мероприятия	Планируемые результаты	Ответственный
1. Стимулирование		
Система материального стимулирования и поддержки	Стимулирование педагогических работников к получению максимального количества баллов по соответствующим критериям, указывающим на профессиональный рост педагога	Заведующий Павлова А.В.
2. Самообразование		
Помощь педагогу в выборе темы самообразования	Формулировка темы	Старший воспитатель Смирнова С.В.
Сопровождение педагогов по теме самообразования	Рекомендации по теме самообразования	
Представление результатов работы по теме самообразования на заседании педагогического совета	Выступление на педагогическом совете, конференции, семинаре	
3. Подготовка и прохождение аттестации		
Информационное сопровождение педагогов к подготовке по прохождению процедуры аттестации	Повышение удельного веса численности педагогических работников дошкольных групп прошедших аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности	Старший воспитатель Смирнова С.В.
Предоставление воспитателю возможности выбора образовательных учреждений для повышения квалификации	Повышение удельного веса численности педагогических работников дошкольных учреждений, повысивших квалификацию в институтах повышения квалификации	Старший воспитатель Смирнова С.В.
4. Предоставление информационных ресурсов в сфере профессионального образования		
Подписка дошкольной организации на профессиональные журналы и газеты, предоставление информационных ресурсов в сфере профессионального образования и ИКТ	Повышение удельного веса численности педагогических работников дошкольного учреждения, ставших читателями профессиональных журналов и газет, пользователей ИКТ	Заведующий Павлова А.В. Старший воспитатель Смирнова С.В.

Функционирование медиатеки	Повышение удельного веса численности педагогических работников	Старший воспитатель Смирнова С.В.
5. Участие во внутренних мероприятиях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов		
Организация участия во внутренних мероприятиях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов (семинары, консультации, конференции и т.д.)	Включенность в работу и участие в их подготовке. Овладение педагогами различными технологиями обучения, развития и воспитания.	Старший воспитатель Смирнова С.В.

Раздел 11. Ожидаемые результаты программы развития кадрового потенциала

1. Закрепление кадров и создание притока молодых педагогических кадров.
2. Формирование резерва управленческих кадров.
3. Решение комплекса для социальных и моральных мер поощрения для повышения статуса педагогических работников.
4. Реализация программы позволит создать благоприятные условия для:
 - профессионального роста и эффективного использования кадрового потенциала;
 - готовности педагогических работников к использованию ИКТ технологий в педагогическом процессе и повышении квалификации;
 - увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные педагогические технологии, авторские программы, принимающих участие в профессиональных конкурсах разных уровней;
 - повышение социального статуса воспитателя;
 - увеличение доли молодых специалистов в образовательном учреждении.
5. Повышение уровня профессиональной компетентности педагогических кадров.
6. Внедрение инноваций и нововведений: открытие личных сайтов педагогов, участие в профессиональных конкурсах на различном уровне, разработка методических пособий и авторских программ.
7. Создание модели системной работы по непрерывному повышению квалификации.
8. Успешное прохождение аттестации для повышения уровня квалификации педагогов.
9. Качественно сформированный творчески работающий коллектив педагогов – единомышленников.

Раздел 12. Мониторинг реализации программы «Поддержка и развитие кадрового потенциала»

Система мониторинга

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, овладение педагогическими технологиями, готовности к саморазвитию, результатов участия в семинарах, практических занятиях, степени участия в повышении квалификации. Данные критерии учитываются при стимулировании труда сотрудников, как основы для механизма взаимосвязи новой системы оплаты труда и уровня профессиональной квалификации.

При проведении комплексной оценки качества профессиональной деятельности педагогов выделено 3 критерия:

1. Соответствия содержания образовательного процесса целям дошкольного образования.
2. Деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической деятельности.
3. Результативность образовательного процесса.

Критерии мониторинга «Поддержка и развитие кадрового потенциала»

Индикатор	Наименование методики	Объект	Периодичность	Ответственность
1. Соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования				
Использование современных образовательных программ и методик	Наблюдение за педагогической деятельностью, экспертиза, контроль, мониторинг	Педагоги	1 раз в год (май)	Старший воспитатель
Использование информационных технологий	Беседа, анализ, наблюдение	Педагоги	1 раз в год (май)	Старший воспитатель
2. Деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической деятельности				
Участие в творческой группе по проблемам дошкольного образования	Форма фиксации (карта наблюдения)	Педагоги	В течение учебного года	Старший воспитатель
Осуществление самообразования	Анкетирование, тестирование, самооценка, беседа	Педагоги	В течение учебного года	Старший воспитатель
3. Результативность образовательного процесса				
Реализация образовательных программ дошкольного образования в полном объеме	Мониторинг реализации образовательной программы	Дети	2 раза в год	Зам. директор по УВР Старший воспитатель
Обобщение и презентация педагогического опыта	Форма фиксации (карта наблюдения)	Педагоги	1 раз в год (май)	Старший воспитатель
Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей (законных представителей), общества	Анкетирование, беседа, самооценка, мониторинг	Педагоги	1 раз в год (май)	Заведующий Старший воспитатель

Профессиональная (нормативно-документационная, методическая и образовательная) деятельность педагогов оценивается экспертами по 5-ти бальной системе. На основе полученных данных каждый педагог составляет индивидуальный план корректирующих действий и мероприятий.

Критерии показатели профессионального роста педагогов

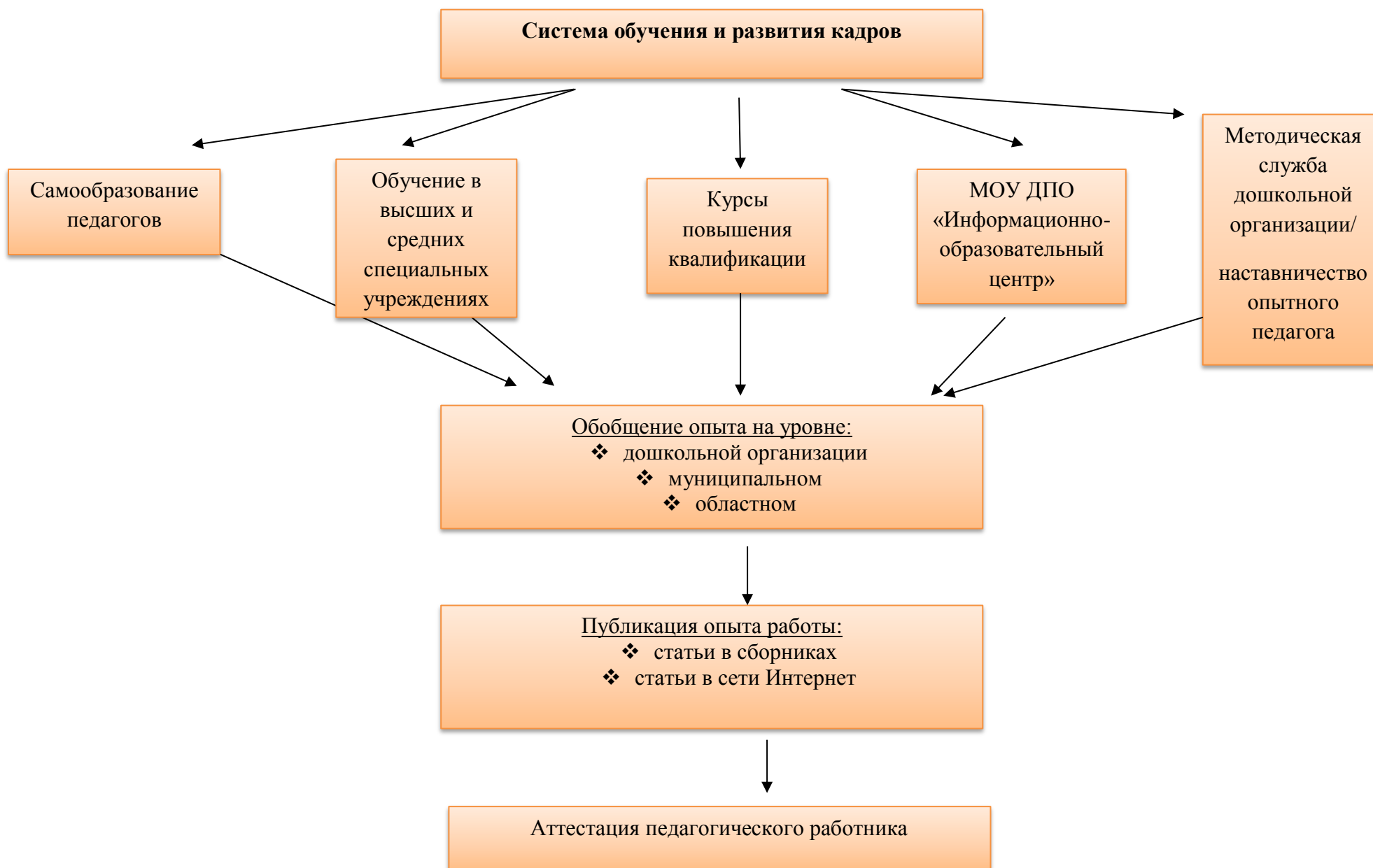
Критерии	Индикаторы
Оптимизация деятельности педагогических кадров	Повышение качества дошкольного образования
	Количество педагогов дошкольных групп, принимавших участие в различных конкурсах педагогического мастерства
	Количество педагогов, пожелавших представить и обобщить свой опыт работы
Обеспечение непрерывного профессионального образования	Повышение квалификации и наращивание кадрового потенциала в дошкольном учреждении
	Создание условий для повышения и изменения статуса педагогов
	Создание условий для самореализации и личностного роста педагогов в разработке и реализации образовательных проектов
	Поддержка позитивной рабочей атмосферы в ходе реализации проектов
	Совершенствование материально-технических условий деятельности педагогов
Повышение удовлетворенности образовательным процессом его участников	Создание условий для профессионального роста педагогов
	Обновление содержания образования и его технологий
	Предоставление педагогам пространства для педагогической инициативы
	Улучшение результативности деятельности педагогов за счет роста мотивации и педагогического мастерства

Обобщенные данные мониторинга позволят прогнозировать направления методической работы с педагогическим коллективом, определять их эффективность.

Система работы по комплексному развитию профессиональной компетентности педагогических кадров способствует достижению нового качества воспитания, совершенствованию имеющихся у педагогических работников профессиональных компетенций.

Обучение и развитие кадров

В дошкольной организации разработана и успешно функционирует система обучения и развития кадров



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 общеобразовательное, 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:

- из методической темы дошкольной организации;
- затруднений педагогов;
- специфики их индивидуальных интересов.

Срок работы над темой составляет 3 года.

Каждый педагог имеет индивидуальный план работы над темой (приложение

Заключение

Программа поддержки и развития кадрового потенциала обеспечит стабильную работу педагогического коллектива, полноценное, всестороннее развитие и воспитание детей, качественное усвоение ими программного материала в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями, а так же повышение эффективности образовательного процесса в дошкольной организации.

Сведения о педагогических кадрах по аттестации (на 1.01.2021г.)

№ п/п	Ф.И.О. сотрудника	Должность	Категория	Дата аттестации				
				2020 -2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
1	Смирнова Светлана Валентиновна	ст. воспитатель	высшая	●				
2	Филонова Ирина Геннадьевна	воспитатель	первая					●
3	Безирова Людмила Юрьевна	воспитатель	высшая			●		
4	Смирнова Елена Борисовна	воспитатель	высшая					●
5	Тюнина Людмила Альбертовна	воспитатель	первая					●
6	Сергеева Марина Борисовна	воспитатель	первая					●
7	Добрецова Елена Васильевна	воспитатель	первая					●
8	Ломова Наталья Владимировна	воспитатель	высшая	●				
9	Румянцева Марина Владимировна	воспитатель	высшая	●				
10	Тавлеева Ульяна Максимовна	воспитатель			●			
11	Озол Марина Михайловна	воспитатель	первая					●
12	Розова Наталья Владимировна	воспитатель	первая	●				
13	Иванова Наталия Михайловна	воспитатель	первая	●				
14	Рогова Людмила Яковлевна	воспитатель	высшая			●		

15	Голованова Анна Евгеньевна	воспитатель	высшая						●
16	Кулигина Наталья Александровна	воспитатель	первая					●	
17	Соколова Мария Михайловна	воспитатель	первая	●					
18	Изюмова светлана Валерьевна	воспитатель	высшая				●		
19	Гараева Людмила Юрьевна	музыкальный руководитель	высшая						●
20	Вязниковцева Ольга Алексеевна	педагог- психолог							●
21	Куташова Елена Сергеевна	инструктор физкультуры	высшая						●
22	Шишкина Елена Сергеевна	учитель-логопед	первая				●		
23	Хижникова Ольга Георгиевна	воспитатель	высшая					●	
24	Белякова Екатерина Валерьевна	воспитатель	первая	●					
25	Тягунова Екатерина Алексеевна	воспитатель				●			
26	Ромашова Светлана Геннадиевна	воспитатель	первая					●	
27	Смирнова Ольга Валерьевна	воспитатель	первая						●
28	Синюкова Ольга Юрьевна	педагог- психолог		●					
29	Цветкова Евгения Геннадиевна	воспитатель					●		

Повышение квалификации педагогических кадров

№ п/п	Мероприятия	Срок	Ответственный
1	Прохождение КПК	По графику	Старший воспитатель
2	Участвовать в городских мероприятиях: в работе семинаров, конференций, методических объединениях	В течение года	Старший воспитатель Воспитатели
3	Привлекать педагогов к проведению консультаций, семинаров	В течение года	Старший воспитатель
4	Провести отчеты по посещению курсов повышения квалификации	Ноябрь, Апрель	Воспитатели
5	Делать обзор методической литературы	В течение года	Старший воспитатель
6	Оказывать методическую помощь начинающим воспитателям	В течение года	Старший воспитатель
7	Изучать инструкции, нормативные документы	В течение года	Заведующий Старший воспитатель
8	Оформить тематические выставки по вопросам педагогики, психологии	В течение года	Старший воспитатель

Индивидуальная программа личностного развития педагога

План самообразования педагога на _____ - _____ учебный год (примерный)

Ф.И.О. педагога _____

Тема самообразования _____

Срок выполнения _____

Форма отчетности _____

Проблема	Цель	Этап	Содержание работы	Результат

Примерный план работы педагога над темой

Этапы	Содержание работы
Диагностический	Анализ затруднений. Постановка проблемы. Изучение литературы по проблеме, имеющегося опыта.
Прогностический	Определение целей и задач работы над темой. Разработка системы мер, направленных на решение проблемы. Прогнозирование результатов.
Практический	Внедрение ППО, системы мер, направленных на решение проблемы. Формирование методического комплекса. Отслеживание процесса, текущих, промежуточных результатов. Корректировка работы.
Обобщающий	Подведение итогов. Оформление результатов работы по теме самообразования. Представление материалов.
Внедренческий	Использование опыта самим педагогом в процессе дальнейшей работы. Распространение.

План отчета педагога по методической теме (самообразование)

1. Обоснование выбора. *(Почему была выбрана данная тема, ее актуальность).*
2. Предварительная работа перед началом работы по теме самообразования.
3. Программы, методики, технологии, изученные в процессе работы над методической темой. Авторы. Изучение передового педагогического опыта. Использование методических рекомендаций.
4. Способы практического применения теоретического материала. Формы работы, виды деятельности, использованные в процессе работы над темой. *(На занятиях, вне занятий, в совместной деятельности детей, в кружковой работе и пр.).*
5. Пособия, которыми пользовался педагог при работе по данной методической теме. Методические пособия *(игры, нетрадиционное оборудование и пр.)*, разработанные самостоятельно.
6. Способы отслеживания результатов работы по теме. *(Диагностика: таблицы, результаты работы в %)*
7. Выводы по теме. Указать, если наблюдается положительный результат. *(Приложить диаграммы, сравнительный анализ).*
8. Как перекликаются выбранная тема и цель с задачами дошкольной организации?
9. Проекция на будущее *(предлагаемый результат).*

По окончании работы над темой самообразования каждый педагог оформляет практический материал с анализом, выводами и рекомендациями для других педагогов.

Мотивация

Введение Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования влечёт за собой особый подход к профессиональной компетенции педагогических кадров. Переходный период требует от педагогов внутренней готовности к реализации основных идей вводимых стандартов, а отсюда, именно от педагогического коллектива в полной мере зависит, насколько будет обеспечено качество предоставляемых образовательных услуг. Эффективный менеджмент, какое бы образовательное учреждение мы не рассматривали, невозможен без понимания мотивов и потребностей человека и правильного использования стимулов к труду.

Оптимизации мотивационного менеджмента способствуют следующие виды мотивов к труду:

- мотив социальности (потребность быть в коллективе), причём в хорошем и надёжном;
- мотив самоутверждения характерен для значительного числа работников, преимущественно молодого и зрелого возраста, особенно характерен для сотрудников высокой квалификации;
- мотив самостоятельности присущ работникам с “хозяйской” мотивацией, которые готовы жертвовать стабильностью, а иногда и более высокими заработками взамен установки “быть хозяином и самостоятельно решать возникающие проблемы;
- мотив надёжности (стабильности) присутствует тогда, когда предпочтение отдаётся стабильности быта и деятельности;
- мотив приобретения нового (знаний, вещей и т.д.) лежит в основе многих элементов воздействия. Особенно важен среди высококвалифицированных специалистов;
- мотив справедливости, но у каждого своё понимание справедливости;
- мотив состязательности один из сильнейших мотивов, который лежит в основе организации соревнования и действует во все времена, поскольку состязательность присуща каждому человеку, при этом можно получить ощутимый экономический эффект.

Руководитель современной дошкольной образовательной организации должен анализировать вопросы мотивации для достижения поставленной цели в рамках решения проблемы организации труда других людей, тем более, что детский сад по своей сущности имеет специфику в управлении. Коллектив любой дошкольной организации – это чисто женский, имеющий свои особенности и законы развития. Вместе с тем, дошкольные работники, как никто другой, очень ответственные, талантливые, изобретательные и творческие люди, готовые в своём большинстве к реализации намеченных идей и планов.

Работая в режиме развития важно отношение каждого члена коллектива, а педагогов особенно, к своим обязанностям: их понимание своего участия в достижении общей цели, стремление повышения профессионального мастерства, совершенствования рефлексивных способностей и готовность к самореализации, а значит, педагоги – гарант развития учреждения.

Стимулирование деятельности сотрудников обеспечивается созданием условий, форм и методов взаимодействия, способствующих развитию у каждого из них заинтересованного отношения к труду и стремление к выполнению своей миссии.

Мотивы:

Мотив надёжности (стабильная зарплата два раза в месяц, сокращённый рабочий день, ежегодный удлинённый отпуск, соцпакет) и возможность устройства ребёнка в детский сад, привлекает работников в детские сады.

Мотив социальности обеспечивается за счет индивидуального подхода к каждому педагогу (учет психологических особенностей, грамотный подбор напарника и возрастной группы, своевременное разрешение конфликтных ситуаций, информирование о достижениях дошкольной организации и его педагогов, толерантное отношение сотрудников друг к другу).

Мотив приобретения нового обеспечивается за счет функционирования системы обучения и развития педагогов.

Мотив самоутверждения реализуется за счет создания следующих условий:

- участие в конкурсах педагогического мастерства;
- организация выставок;
- организации наставничества;
- участие педагогов в методической службе на уровне дошкольной организации, города и региона;
- участие в работе научно-практических конференций;
- трансляции опыта работы на разных уровнях;
- возможности в самореализации;
- признание коллективом педагога как квалифицированного специалиста.

Мотив самостоятельности реализуется за счет возможности самостоятельно решать возникающие проблемы (в рамках компетенции педагога);

Мотив состязательности. Мотив справедливости. Одним из инструментов является материальное стимулирование. Главным идеологическим смыслообразующим принципом является идея справедливости. Она сигнализирует о том, насколько трудовые ресурсы работника обеспечены психологически – материальным вознаграждением, т.е. формируются необходимые предпосылки для психологической настроенности сотрудников на выполнение своих прямых функциональных обязанностей. Исходной базой настроенности являются различные варианты оплаты труда и реальная возможность материальной заинтересованности педагогов удовлетворения запроса родителей не только в расширении перечня предоставляемых услуг на платной основе, но и их ответственность за качество.

Создание системы стимулирования в учреждении представляет собой последовательное выполнение следующих действий, алгоритм которых на практике был нами отрегулирован:

- определение результатов труда, за которые будет поощрены сотрудники, критерии их оценки;
- изучение ожиданий работников, мотивов их трудовой деятельности; – выявление возможностей организации в удовлетворении ожиданий сотрудников;
- выработка механизма поощрения достижений работниками целей заданной деятельности;
- информирование сотрудников организации о содержании системы стимулирования и обеспечение ее принятия путем совместного обсуждения;
- отслеживание эффективности реализуемой системы стимулирования, ее корректирование.

Информация о педагогических кадрах

Уровень образования, квалификации, возраст

Учебный год	Образование		Категория				Возраст		
	Высшее	Средне специальное	Первая	Вторая	СЗД	Без категории	до 30 лет	30-50 лет	старше 50 лет
2021-2022	чел. %	чел. %	чел. %	чел. %	чел. %	чел. %	чел. %	чел. %	чел. %
2022-2023	чел. %	чел. %	чел. %	чел. %	чел. %	чел. %	чел. %	чел. %	чел. %
2023-2024	чел. %	чел. %	чел. %	чел. %	чел. %	чел. %	чел. %	чел. %	чел. %
2024-2025	чел. %	чел. %	чел. %	чел. %	чел. %	чел. %	чел. %	чел. %	чел. %
2025-2026	чел. %	чел. %	чел. %	чел. %	чел. %	чел. %	чел. %	чел. %	чел. %

Результаты непрерывного образования педагогов

№ п/п	Фамилия имя отчество педагога	Название программы дополнительного образования	Год прохождения курсов, номер удостоверения
1			
2			2014
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			

Анкета для педагогов «Профессиональный портрет»

Уважаемые коллеги! Предлагаем вам ответить на несколько вопросов анкеты, целью которой является получение актуальной информации для повышения качества методической поддержки педагогов нашего дошкольного учреждения. Выберите наиболее подходящие для Вас варианты ответов на предложенные вопросы и отметьте их галочкой либо предложите свой вариант.

Фамилия имя

отчеств _____

1. Стаж моей профессиональной деятельности:

А) до 5 лет; Б) от 5 до 10 лет; В) от 10 до 20 лет; Г) свыше 20 лет.

2. Я считаю, что мне:

А) требуется методическая помощь в организации педагогического процесса;

Б) методическая помощь требуется лишь частично;

В) не требуется методической помощи в организации педагогического процесса.

3. Повышение квалификации для меня – это...

А) предмет постоянной заботы: я стараюсь всегда быть в курсе новинок и передового опыта в образовании; при возникновении затруднений обращаюсь как к практическому опыту решения данной проблемы, так и к ее научным обоснованиям;

Б) вопрос эпизодический: при возникновении затруднений стараюсь найти подходящее решение в передовом опыте педагогов – практиков;

В) считаю имеющийся у меня опыт и квалификацию достаточными для успешного решения поставленных педагогических задач.

4. В своей работе с детьми я:

А) использую традиционные формы и методы работы;

Б) совмещаю новые и традиционные формы и методы работы;

В) стараюсь внедрять современные подходы к организации педагогического процесса.

Если на вопрос №4 вы ответили «А» или «Б», пожалуйста, ответьте на вопрос №5. Если на вопрос №4 вы дали ответ «В», пропустите вопрос №5.

5. Я не использую / мало использую в своей работе современные подходы (методы, приемы, технологии), потому что:

А) традиционные формы и методы работы наиболее отвечают моим предпочтениям;

Б) хотелось бы использовать современные технологии и методы в своей работе, однако я не имею о них достаточных представлений;

В) (свой вариант) _____

6. В основном для решения задач в своей педагогической практике я...

А) чаще всего использую традиционные, наработанные методы и приемы, предпочитаю пользоваться созданными ранее мной или моими коллегами, либо опубликованными готовыми конспектами тех или иных мероприятий;

Б) могу создать свое оригинальное решение задачи, когда в этом возникает необходимость;

В) всегда стараюсь творчески преобразовать имеющийся материал либо создаю свой.

7. При необходимости получить методическую, практическую помощь в своей работе я, скорее всего, обращусь:

- А) к заведующему, старшему воспитателю;
- Б) к коллегам по детскому саду, другим специалистам детского сада;
- В) предпочитаю решать проблемы в кругу педагогов своей группы.

8. На методических мероприятиях в дошкольной организации я...

- А) активный участник: всегда стремлюсь участвовать в подготовке методических мероприятий, выступлениях перед коллегами, активных обсуждениях;
- Б) оппонент: личным выступлениям предпочитаю участие в обсуждении выступлений своих коллег, при необходимости могу включиться в активные действия;
- В) наблюдатель: предпочитаю оставаться в стороне, часто теряюсь при необходимости вступить в диалог.

9. В основном я посещаю методические мероприятия:

- А) с удовольствием, с ожиданием открытия для себя нового и интересного;
- Б) с чувством вынужденности моего присутствия;
- В) затрудняюсь ответить.

10. В данный момент я:

- А) хорошо разбираюсь в современных подходах к организации педагогического процесса в детском саду;
- Б) слабо разбираюсь в современных подходах к организации педагогического процесса в детском саду.

11. Я могла бы поделиться опытом работы по следующим направлениям педагогической деятельности:

Благодарим за участие!

Диагностика инновационного потенциала педагогического коллектива

Инновационный потенциал педагогического коллектива (ИППК) раскрывается в способности к саморазвитию и реализации инновационных идей, проектов и технологий.

Анкета № 1. Восприимчивость педагогов к новому.

1. Вы постоянно следите за передовым педагогическим опытом в своей деятельности, стремитесь внедрить его с учетом изменяющихся образовательных потребностей общества, индивидуального стиля Вашей педагогической деятельности?
2. Вы постоянно занимаетесь самообразованием?
3. Вы придерживаетесь определенных педагогических идей, развиваете их в процессе педагогической деятельности?
4. Вы сотрудничаете с научными консультантами?
5. Вы видите перспективу своей деятельности, прогнозируете ее?
6. Вы открыты новому?

Определите свою восприимчивость к новому, используя следующую оценочную шкалу: всегда – 3 балла, иногда – 2 балла, никогда – 1 балл.

Уровень восприимчивости педагогического коллектива к новшествам определяется по формуле: $K = K_{\text{факт}} : K_{\text{макс}}$, где K – уровень восприимчивости педагогического коллектива к новшествам; $K_{\text{факт}}$ – фактическое количество баллов, полученных всеми педагогами; $K_{\text{макс}}$ – максимально возможное количество баллов.

Для оценки уровня ИППК используются следующие показатели:

- критический уровень – $K < 0,45$
- низкий уровень – $0,45 < K < 0,65$
- допустимый уровень – $0,65 < K < 0,85$
- оптимальный уровень – $K < 0,85$

Анкета № 2. Информационная готовность педагогического коллектива

1. Из каких источников вы получаете информацию об инновациях:
 - на совещаниях и семинарах;
 - из средств массовой информации;
 - из книг по вопросам инноватики;
 - на совещаниях в дошкольном учреждении;
 - из общения с коллегами дошкольной организации
 - из общения с коллегами других дошкольных учреждений.

Квалификационная готовность педагогического коллектива к освоению новшеств определяется по формуле: $K = K_{\text{факт}} : K_{\text{макс}}$, где K – уровень квалификационной готовности педагогического коллектива к новшествам, $K_{\text{факт}}$ – количество педагогов,

имеющих высшую, 1-ю и 2-ю квалификационные категории, К_{макс} – количество членов педагогического коллектива.

Для оценки используют следующие показатели:

- критический уровень – $K < 0,45$;
- низкий уровень – $0,45 < K < 0,65$;
- допустимый уровень – $0,65 < K < 0,85$;
- оптимальный уровень – $K > 0,85$.

Анкета № 3: Мотивационная готовность педагогического коллектива к освоению новшеств

Если Вы интересуетесь инновациями, применяете новшества, то, что Вас побуждает к этому? Выберите не более трех ответов.

1. Осознание недостаточности достигнутых результатов и желание их улучшить.
2. Высокий уровень профессиональных притязаний, сильная потребность в достижении высоких результатов.
3. Потребность в контактах с интересными, творческими людьми.
4. Желание создать хороший, эффективный сад для детей.
5. Потребность в новизне, обновлении, смене обстановки, преодолении рутины.
6. Потребность в лидерстве.
7. Потребность в поиске, исследовании, лучшем понимании закономерностей.
8. Потребность в самовыражении, самосовершенствовании.
9. Ощущение собственной готовности участвовать в инновационных процессах, уверенность в себе.
10. Желание проверить на практике полученные знания о новшествах.
11. Потребность в риске, преодолении рутины.
12. Материальные причины: повышение заработной платы, возможность пройти аттестацию и т. д.
13. Стремление быть замеченным и по достоинству оцененным.

Примечание. Чем сильнее у педагогов преобладают мотивы, связанные с возможностью самореализации личности, тем выше уровень инновационного потенциала педагогического коллектива.

Анкета № 4: Антиинновационные барьеры педагогов, препятствующие освоению инноваций

Если Вы не интересуетесь инновациями и не применяете новшества, то каковы причины этого:

1. Слабая информированность в коллективе о возможных инновациях.
2. Убеждение, что эффективно учить можно и по-старому.
3. Плохое здоровье, другие личные причины.
4. Большая нагрузка.
5. Небольшой опыт работы, при котором не получается и традиционное.
6. Отсутствие материальных стимулов.

7. Чувство страха перед отрицательными результатами.
8. Отсутствие помощи.
9. Разногласия, конфликты в коллективе.

Примечание. Чем меньше инновационных барьеров у педагогов, тем выше уровень ИППК.

Анкета № 5: Уровень новаторства педагогов в коллективе

К какой группе педагогов, на Ваш взгляд, Вы относитесь? Выберите один из вариантов ответа.

Группа А. Вы поглощены новшествами, постоянно ими интересуетесь, всегда воспринимаете их первыми, смело внедряете, идете на риск.

Группа В. Вы интересуетесь новшествами, но не идете за ними вслепую, рассчитываете целесообразность нововведения. Считаете, что новшества следует внедрять сразу после того, как они появились в условиях, близких к Вашим.

Группа С. Вы воспринимаете новшества умеренно. Не стремитесь быть среди первых, но и не хотите быть среди последних. Как только новое будет воспринято большей частью Вашего педагогического коллектива, воспримите его и Вы.

Группа Д. Вы больше сомневаетесь, чем верите в новое. Отдаете предпочтение старому. Воспринимаете новое только тогда, когда его воспринимает большинство ДОУ и педагогов.

Группа Е. Вы последними осваиваете новшества. Сомневаетесь в новаторах инициаторах нововведений.

Примечание. Чем малочисленнее группы Д и Е, тем выше уровень ИППК. Программа развития ИППК является механизмом, обеспечивающим эффективность функций управленческой деятельности. Результатами ее реализации в практике работы ДОУ являются:

- на подготовительном этапе – мотивационная готовность педагогического коллектива к освоению новшеств;
- на организационном этапе – теоретическая готовность;
- на практическом этапе – практическая готовность;
- на контрольно-оценочном этапе – достижение согласования между желаемым и реальным уровнями ИППК.

Программа деятельности педагогического коллектива по развитию инновационного потенциала

I. Подготовительный этап

Цель: обеспечение мотивационной готовности педагогического коллектива к освоению новшеств.

Содержание деятельности:

1. Диагностика уровня инновационного потенциала педагогического коллектива.
2. Создание информационного поля:
 - формирование в ДОО банка новшеств в сфере образования;
 - проведение психолого-педагогических семинаров по актуальным проблемам;
 - обеспечение педагогов литературой;
 - посещение теоретических семинаров в КОИРО по актуальным для ДОО или отдельных педагогов проблемам.
3. Установление связей с наукой, привлечение ученых в качестве научных руководителей и консультантов.
4. Выявление потребностей в инновациях, определение их типа.
5. Выбор педагогами новшеств в соответствии со своими потребностями и с учетом интересов и склонностей воспитанников.
6. Прогнозирование возможных отклонений от цели, нежелательных препятствий и последствий.
7. Повышение профессионализма администрации ДОО.
8. Создание мотивации на достижение успеха.

II. Организационный этап

Цель: усиление мотивационной готовности, обеспечение теоретической готовности педагогического коллектива к освоению новшеств.

Содержание деятельности:

1. Внесение изменений в структуру методической деятельности: создание временных творческих коллективов;
2. Пополнение педагогами базовых научных и методических знаний (продолжение работы психолого-педагогических семинаров в ДОО).
3. Развитие исследовательских умений педагогов (организация постоянно действующего семинара “Теория и практика инноваций”).
4. Изменение характера взаимодействия педагогов с представителями науки: дополнение теоретических семинаров индивидуальными и групповыми консультациями.

5. Разработка положения о стимулировании труда педагогических работников ДООУ.

6. Организация взаимодействия **занятий**, круглых столов, защит программ, творческих отчетов и т. д.

III. Практический этап

Цель: обеспечение практической готовности педагогического коллектива к освоению новшеств.

Содержание деятельности:

1. Промежуточная диагностика уровня инновационного потенциала педагогического коллектива.

2. Создание внутренней системы повышения квалификации (теоретические семинары, деловые игры, практикумы, творческие группы и т. д.).

4. Изменение характера нововведений: от локальных до комплексных, касающихся всех сторон деятельности ДООУ: содержания образования, технологий обучения, воспитания и развития воспитанников, организации образовательного процесса и т. д.

5. Совершенствование структуры управления в условиях работы в инновационном режиме, активное участие педагогов и принятие управленческих решений.

6. Акцент в деятельности научно-методической службы на обучение **педагогов** организации научно-методического эксперимента, совершенствование исследовательских умений и навыков.

7. Разработка педагогами авторских программ, учебных курсов, специальных семинаров.

8. Активное участие педагогов в методической работе на уровне города:

- работа в составе творческих лабораторий;
- участие в работе научно-практических конференций;
- обобщение опыта своей работы в виде публикаций;
- участие в выставках материалов передового педагогического опыта.

IV. Контрольно-оценочный этап

Цель: выявление рассогласования между желаемым и реальным уровнями инновационного потенциала педагогического коллектива.

Содержание деятельности:

1. Диагностика уровня инновационного потенциала педагогического коллектива.

Оценка в системе показателей:

- восприимчивость педагогов к новому;
- подготовленность к освоению новшеств;
- степень новаторства педагогического коллектива;
- степень творческой активности;
- развитость коммуникативных связей.

2. Установление причин рассогласования между желаемыми и реальными уровнями инновационных потенциалов.

3. Составление программы деятельности педагогического коллектива по дальнейшему развитию инновационного потенциала.

Эффективность деятельности педагогического коллектива ДОУ по развитию инновационного потенциала будет достигнута, если конструировать ее как динамический процесс, характеризующийся преемственностью его этапов в соответствии с содержанием, формами и методами работы, нацеленными на развитие ИППК ДОУ: последовательно развивать восприимчивость педагогов к новшествам; обеспечивать их подготовленность к освоению новшеств; повышать уровень новаторства и творческой активности педагогов в коллектив ДОУ; обеспечивать психолого-педагогические и организационно-педагогические условия развития ИППК ДОУ.