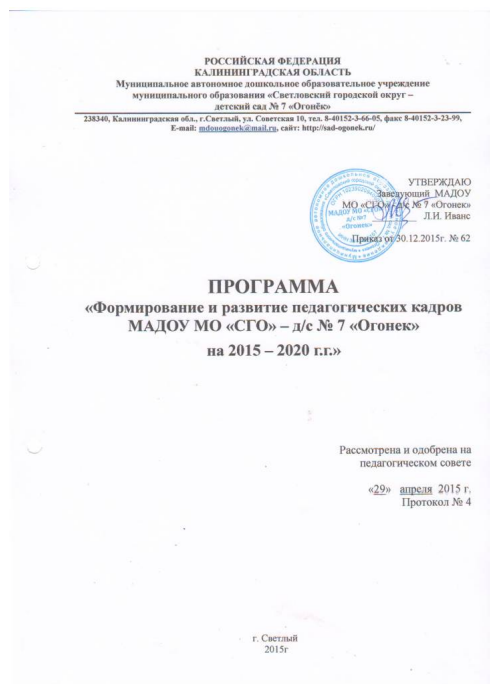


Программа "Формирование и развитие педкадров"

Автор: Administrator

17.04.2016 21:41 - Обновлено 17.04.2016 21:49



Содержание:

1. Паспорт программы развития кадрового потенциала.....	3
2.Актуальность.....	5

Программа "Формирование и развитие педкадров"

Автор: Administrator

17.04.2016 21:41 - Обновлено 17.04.2016 21:49

3. Анализ кадровых условий	6
4. Цели программы.....	9
5.Задачи программы	9
6.Принципы построения программы.....	10
7.Основные направления.....	10
8.Ресурсное обеспечение программы	11

9.Механизмы реализации программы.....	15
10. Программные мероприятия.....	16
11.Ожидаемые результаты	20
12. Мониторинг выполнения программы.....	22
13.Заключение.....	22
14. Приложения	23

Программа "Формирование и развитие педкадров"

Автор: Administrator

17.04.2016 21:41 - Обновлено 17.04.2016 21:49

Раздел 1. Паспорт программы поддержки и развития кадрового потенциала

Программа "Формирование и развитие педкадров"

Автор: Administrator

17.04.2016 21:41 - Обновлено 17.04.2016 21:49

Наименование Программы

«Формирование и развитие педагогических кадров МАДОУ ЦРР – д/с № 7 «Огонек» на 2015 – 2020 г.г.»

Основание

программы

Приказ Министерства образования Калининградской области от 26 сентября 2014 года № 889/

Разработчик

программы

Рабочая группа МАДОУ ЦРР – д/с № 7 «Огонек»

Назначение

программы

Программа "Формирование и развитие педкадров"

Автор: Administrator

17.04.2016 21:41 - Обновлено 17.04.2016 21:49

Обеспечить профессиональный рост педагогических кадров,

способных осуществлять качественное дошкольное образование

Цели программы

Реализация комплекса мероприятий по обновлению педагогических кадров, исполнение индик

Создание условий для обеспечения профессионального развития педагогов и формирования т

Задачи программы

1.Разработка системного подхода к организации непрерывного образования и повышения прос

2.Повышение мотивации педагогов для активного внедрения

инновационных технологий и участия в конкурсном движении.

3. Совершенствование системы научно-методической работы, её организация.

4. Активизация творческого потенциала педагогов по обобщению передового педагогического

Программа "Формирование и развитие педкадров"

Автор: Administrator

17.04.2016 21:41 - Обновлено 17.04.2016 21:49

5. Формирование образа успешного педагога через формирование и своевременное ведение п

6. Создание системы закрепления молодых специалистов в ДОУ.

Направления

программы

- Организация профессиональной коммуникации.
- Мотивация самообразования.
- Психологическая и методическая поддержка.

Срок реализации

программы

2015 – 2020 г.г.

Ожидаемые

результаты

- закрепление кадров в ДОУ и создание условий для притока молодых педагогических
- формирование резерва управленческих кадров;
- решение комплекса социальных и моральных мер поощрения

Программа "Формирование и развитие педкадров"

Автор: Administrator

17.04.2016 21:41 - Обновлено 17.04.2016 21:49

- для повышения статуса педагогических работников.
- реализация программы позволит создать более благоприятные условия для:

- профессионального роста и эффективного использования кадрового потенциала;

- готовности педагогических работников использованию ИКТ технологий в педагогическом пр

- мотивации к качественному педагогическому труду;

- увеличения доли педагогических работников, реализующих инновационные педагогические т

- повышения социального статуса воспитателя;

- увеличения доли молодых специалистов в ДОУ.

- Повышение уровня профессиональной компетентности педагогических кадров ДОУ;
- Внедрение инноваций и нововведений: открытие личных сайтов педагогов, участие в п
- Пополнение нормативной базы дошкольного учреждения, регламентирующей сопрово
- Создание модели системной работы по непрерывному повышению квалификации;
- Успешное прохождение аттестации для повышения уровня квалификации педагогов;

- Качественно сформированный творчески работающий

коллектив педагогов-единомышленников

Механизм

Программа "Формирование и развитие педкадров"

Автор: Administrator

17.04.2016 21:41 - Обновлено 17.04.2016 21:49

реализации

программы

1. разработка диагностических карт профессионального мастерства;

2. проведение анкетирования;

3. разработка рекомендаций по планированию, организации и

проведению образовательной работы с детьми;

4. разработка конспектов мероприятий;

5. разработка проектов, методических пособий.

Система

организации

контроля

Текущий контроль: осуществляет рабочая группа

Раздел 2. Актуальность

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. А значит, его надо учить, т.к. на современном этапе предъявляются особые требования к профессиональной деятельности педагогов, как со стороны администрации ДОО, так и со стороны самих воспитанников и их родителей. В то же время, как показывает практика, в профессиональном развитии педагогов ДОО обозначились некоторые проблемы. К ним можно отнести:

- *старение кадрового состава;*
- *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 стандартами;

· недостаток подготовленных педагогических кадров дают основания прогнозировать возникновение через 5-6 лет кризисной ситуации с обеспечением кадрами нашего ДОУ;

· не все педагоги своевременно повышают квалификацию.

Мониторинг педагогических кадров в МАДОУ ЦРР – д/с № 7 «Огонек»

показал следующее: в ДОУ сложился творческий педагогический

коллектив в количестве 16 человек. 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.

Программа "Формирование и развитие педкадров"

Автор: Administrator

17.04.2016 21:41 - Обновлено 17.04.2016 21:49

Раздел 3. Анализ кадровых условий

Кадровый состав детского сада по результатам аттестации

(на 01.05.2015)

Высшая категория – 25% /4чел.

Первая категория – 13% /2чел

Соответствие занимаемой должности – 44% /4 чел.

Без категории – 19% /3 чел.

Повышение квалификации педагогов

МАДОУ ЦРР – д/с № 7 «Огонек»

на 1 и высшую категории с 2015 по 2010 г.г.

2015г. – 11 педагогов (69%)

2016г. – 12 педагогов (75%)

2017г. – 14 педагогов (87,5%)

2019г. – 15 педагогов (94%)

2020г. – 16 педагогов (100%)

Кадровый состав детского сада по образованию

(на 01.05.2015г.)

Образовательный ценз

педагогических работников

Высшее

Сред. – специальное

12,5 %/2 чел.

81,3 %/ 14 чел.

Кадровый состав детского сада по стажу

Программа "Формирование и развитие педкадров"

Автор: Administrator

17.04.2016 21:41 - Обновлено 17.04.2016 21:49

(на 01.05.2015 г.)

До 5 лет – 19% / 3 чел.

5-10 лет – 6% / 1 чел.

10-15 лет – 6% / 1 чел.

Более 15 лет – 69% / 11 чел.

Курсовая подготовка

На 01.05.2015г. 53% педагогов прошли курсовую подготовку по «Формы и способы реализации ФГОС дошкольного образования»

☐ п/п

Фамилия, имя, отчество

Программа "Формирование и развитие педкадров"

Автор: Administrator

17.04.2016 21:41 - Обновлено 17.04.2016 21:49

Долж

ность

Сроки очередной курсовой подготовки

2015

2016

2017

2018

2019

2020

1

Леонова Л.П

Программа "Формирование и развитие педкадров"

Автор: Administrator

17.04.2016 21:41 - Обновлено 17.04.2016 21:49

Физинстр

+

+

2

Вологжанина Е.А.

Муз. рук.

Программа "Формирование и развитие педкадров"

Автор: Administrator
17.04.2016 21:41 - Обновлено 17.04.2016 21:49

+

+

3

Белякова Т.М.

Муз. рук.

+

Программа "Формирование и развитие педкадров"

Автор: Administrator

17.04.2016 21:41 - Обновлено 17.04.2016 21:49

Программа "Формирование и развитие педкадров"

Автор: Administrator

17.04.2016 21:41 - Обновлено 17.04.2016 21:49

5

Добровольская М.В.

Воспит.

+

+

6

Крылова В.М.

Воспит.

Программа "Формирование и развитие педкадров"

Автор: Administrator
17.04.2016 21:41 - Обновлено 17.04.2016 21:49

+

+

7

Шидловская Л.С.

Воспит.

Программа "Формирование и развитие педкадров"

Автор: Administrator

17.04.2016 21:41 - Обновлено 17.04.2016 21:49

+

+

8

Косточко Е.А.

Воспит.

+

+

Программа "Формирование и развитие педкадров"

Автор: Administrator
17.04.2016 21:41 - Обновлено 17.04.2016 21:49

9

Носачева С.А.

Воспит.

+

+

10

Программа "Формирование и развитие педкадров"

Автор: Administrator
17.04.2016 21:41 - Обновлено 17.04.2016 21:49

Афанасьева С.Н.

Воспит.

+

+

11

Швецова Н.В.

Воспит.

Программа "Формирование и развитие педкадров"

Автор: Administrator

17.04.2016 21:41 - Обновлено 17.04.2016 21:49

Программа "Формирование и развитие педкадров"

Автор: Administrator
17.04.2016 21:41 - Обновлено 17.04.2016 21:49

+

13

Егорова Д.М.

Воспит.

Программа "Формирование и развитие педкадров"

Автор: Administrator

17.04.2016 21:41 - Обновлено 17.04.2016 21:49

14

Хистева З.В.

Воспит.

+

+

15

Программа "Формирование и развитие педкадров"

Автор: Administrator

17.04.2016 21:41 - Обновлено 17.04.2016 21:49

Боридченко И.Н.

Воспит.

+

+

16

Тихонова С.П.

Воспит.

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

- Для развития кадрового потенциала необходимо внедрить систему моральных и материальных стимулов для сохранения в детском саду лучших педагогов и постоянного повышения их квалификации, а также для пополнения ДООУ новым поколением воспитателей.
- Также решением может стать создание условий для непрерывного образования педагогических кадров; разработка и апробация основных кадровых технологий; меры по привлечению молодых кадров в систему дошкольного образования, мотивации и стимулированию педагогических кадров, направленных на повышение качества обучения, воспитания и развития детей дошкольного возраста.
- Кроме того, к основным направлениям следует отнести распространение эффективного инновационного способа работы лучших педагогов в системе подготовки,

переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров.

Решение большинства 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: администрация, педагоги ДОО (воспитатели, специалисты)

Раздел 4. Цели программы

Реализация комплекса мероприятий по обновлению педагогических кадров, исполнение индикативных показателей муниципальной «дорожной карты»; создание условий для обеспечения профессионального развития педагогов и формирования творчески работающего коллектива педагогов-единомышленников, является целями Программы «Формирование и развитие педагогических кадров МАДОУ ЦРР – д/с № 7 «Огонек» на 2015 – 2020 г.г.»

Раздел 5. Задачи программы

Программа рассчитана на 6 лет и решает поставленные задачи:

1. Разработка системного подхода к организации непрерывного образования и повышения профессиональной компетентности педагогических кадров ДОО

- Применение таких интерактивных методов как: деловые игры, Мозговой штурм, презентация.
- Создание внутренней системы повышения квалификации (педагогические практикумы, деловые игры, мастер-классы, творческие группы и т. д.).
- Сотрудничество с методическим кабинетом МО «СГО», институтами повышения квалификации педагогов.

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 лучшее осуществление воспитательно-образовательного процесса, на обогащение предметно-развивающей среды, различные выставки и др.

3. Совершенствование системы научно-методической работы, её организация.

- Совершенствование структуры управления в условиях работы в инновационном режиме, активное участие педагогов и принятие управленческих решений.
- Активное участие педагогов в методической службе на уровне ДОУ, муниципалитета, области: работа в составе проблемно-творческих групп, участие в работе научно-практических конференций;
- Развитие восприимчивости педагогов к новшествам через тренинги, дискуссионные площадки, творческие игры, мастер-классы, повышение уровня новаторства и 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 своевременное ведение портфолио.

- Разработка педагогами авторских программ, проектов, специальных семинаров;
- Активное участие педагогов в методической работе на уровне ДОУ, муниципалитета, области: работа в составе проблемно-творческих групп, участие в работе научно-практических конференций;
- Обобщение опыта своей работы в виде публикаций;
- Участие в выставках материалов передового педагогического опыта;
- Ведение собственных сайтов;
- Своевременное ведение и пополнение портфолио педагогов;
- Наставничество у молодого специалиста.

6. Создание системы закрепления молодых специалистов в ДОУ.

Для реализации данной задачи планируется использовать следующие мероприятия.

- Анализ кадровой ситуации в системе ДОУ прогнозирование потребности в педагогических кадрах на последующие учебные годы.
- Привлечение в систему образования молодых кадров путем материальной поддержки и обеспечения методического сопровождения.
- Подготовка резерва управленческих кадров, обобщение и трансляция передового педагогического опыта, профессиональные смотры- конкурсы.

- Привлечение в ДОУ молодых воспитателей, обеспечение их консультационной поддержкой вузов и институтов повышения квалификации.
- Разработка плана организации повышения квалификации индивидуально с каждым педагогом.
- Обучение педагогов современным технологиям взаимодействия со взрослыми и детьми (технологии проектирования, информационные технологии, ТРИЗ и др.).
- Создание информационного банка данных, обеспечивающих эффективность использования инноваций в системе дошкольного образования.

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

Раздел 6. Принципы построения программы

- *Принцип непрерывности* профессионального развития педагогических

работников (задан федеральным государственным образовательным стандартом)

- *Принцип партнёрства* (предполагает определение круга актуальных и

потенциальных партнёров в образовательном пространстве ДОУ, города, обеспечение устойчивости развития за счёт системного эффекта взаимодействия)

- *Принцип саморазвития* (определяет приоритетность актуализации внутренних источников развития, интенсификацию 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

Кадровый потенциал.

Сведения о педагогических кадрах в МАДОУ ЦРР – д/с № 7 «Огонек»

(на 01.05.2015г.)

п/п

Ф.И.О.

Дата рождения

должность

образование

Учебное заведение (какое, когда, спец. по диплому)

Пед.стаж (общ.) в данном учреждении

Программа "Формирование и развитие педкадров"

Автор: Administrator

17.04.2016 21:41 - Обновлено 17.04.2016 21:49

Категория

Аттестация (срок ее действия)

курсы

награды

1.

Милаева Людмила Константиновна

23.03.1955\$

воспитатель

Ср./специальное

Черняховское

педагогическое

Программа "Формирование и развитие педкадров"

Автор: Administrator

17.04.2016 21:41 - Обновлено 17.04.2016 21:49

училище, 1976г.

воспитатель д/с

37/16

Высшая

04.05.2013

По 04.05.2018

19.10.12

Почетная грамота Главного управления образования и науки Калининград области

2.

Программа "Формирование и развитие педкадров"

Автор: Administrator

17.04.2016 21:41 - Обновлено 17.04.2016 21:49

Шидловская Леонила Станиславовна

11.04.1961

воспитатель

Ср./специальное

Гродненский политехникум, спец: препод. труда и черчения 4-8 классов общеобразовательной

32/28

Высшая

15.02.2010 - 15.02.2015

03.10.14

Св. № 14 0207240

Программа "Формирование и развитие педкадров"

Автор: Administrator

17.04.2016 21:41 - Обновлено 17.04.2016 21:49

ГАУКО ДПО «Институт развития образования»

Почетная грамота Главного управления образования и науки Калининградской обл.

3.

Крылова Валентина Михайловна

26.04.1948

воспитатель

Ср./специальное

Педагогическое

училище г. Кинешмы, специальность: воспитатель детского сада, квалификация: воспитатель

47/44

Высшая

Программа "Формирование и развитие педкадров"

Автор: Administrator

17.04.2016 21:41 - Обновлено 17.04.2016 21:49

15.02.2010 - 15.02.2015

03.10.14

Св. № 14 0207962

ГАУКО ДПО «Институт развития образования»

Почетная грамота Главного управления образования и науки Калининградской обл.

4.

Добровольская

Мария Васильевна

08.01.1944

воспитатель

Программа "Формирование и развитие педкадров"

Автор: Administrator

17.04.2016 21:41 - Обновлено 17.04.2016 21:49

Ср./специальное

Ошмянская СШ № 2 (годовой педагогический класс по подготовке учителей начальных школ)

50/43

соответствие

27.01.2012 по 27.01.2017

25.06.10

Почетная грамота Главного управления образования и науки Калининградской обл.

5.

Хистева Зоя Васильевна

04.12.1945

Программа "Формирование и развитие педкадров"

Автор: Administrator

17.04.2016 21:41 - Обновлено 17.04.2016 21:49

воспитатель

Ср./специальное

Рыбинское

педагогическое

училище, 1965г.

воспитатель д/с

50/11

соответствие

17.07.2012

По 17.07.2017

27.10.11

Почетная грамота отдела образования МО «СГО»

Программа "Формирование и развитие педкадров"

Автор: Administrator

17.04.2016 21:41 - Обновлено 17.04.2016 21:49

6.

Носачева Светлана Анатольевна

29.10.1961

воспитатель

Учеба по специальности дошкольное образование Колледж экономики и права

4 курс

Чимкентский педагогический институт им.Аль –Фараби (3 курса)

12/7

соответствие

02.12.2013

Программа "Формирование и развитие педкадров"

Автор: Administrator

17.04.2016 21:41 - Обновлено 17.04.2016 21:49

по

02.12.2018

14.06.13

Почетная грамота отдела образования МО «СГО»

7.

Афанасьева Светлана Николаевна

17.03.1959

воспитатель

Ср./специальное

Программа "Формирование и развитие педкадров"

Автор: Administrator

17.04.2016 21:41 - Обновлено 17.04.2016 21:49

Красноярское

педагогическое

училище, 1981г.

воспитатель д/с

19/4

соответствие

05.04.2013

По

05.04.2018

23.06.11

Программа "Формирование и развитие педкадров"

Автор: Administrator

17.04.2016 21:41 - Обновлено 17.04.2016 21:49

8.

Ковальчук Елена Юрьевна

05.01.1978

воспитатель

высшее

Московский открытый социальный университет 2002г. Психолог

3/2

б/к

14.06.13

Программа "Формирование и развитие педкадров"

Автор: Administrator

17.04.2016 21:41 - Обновлено 17.04.2016 21:49

Почетный адрес участнику конкурса проф мастерства «Педагог дошкольного образован

9

Тихонова Светлана Петровна

07.12.1985

воспитатель

Ср./специальное

ГОО СПО Калининградский региональный социально-педагогический колледж 2007г. воспит

3/1

б/к

Программа "Формирование и развитие педкадров"

Автор: Administrator

17.04.2016 21:41 - Обновлено 17.04.2016 21:49

10

Боридченко Инна Николаевна

10.05.1964

воспитатель

Ср./специальное

Черняховское

педагогическое

училище, 1985г.

воспитатель д/с

Программа "Формирование и развитие педкадров"

Автор: Administrator

17.04.2016 21:41 - Обновлено 17.04.2016 21:49

18/1

б/к

11

Косточко Елена Анатольевна

03.05.1968

воспитатель

Ср./специальное

Черняховское

Программа "Формирование и развитие педкадров"

Автор: Administrator

17.04.2016 21:41 - Обновлено 17.04.2016 21:49

педагогическое

училище, 1987г.

воспитатель д/с

16 /2

соответствие

02.11.2013 по 02.11.2018

18.10.13

12

Швецова Наталья Владимировна

16.10.1974

Программа "Формирование и развитие педкадров"

Автор: Administrator

17.04.2016 21:41 - Обновлено 17.04.2016 21:49

воспитатель

Ср./специальное

Черняховское

педагогическое

училище, 1993г.

воспитатель д/с

10/1

соответствие

30.08.2013

По 30.08.2018

12.02.14

Программа "Формирование и развитие педкадров"

Автор: Administrator

17.04.2016 21:41 - Обновлено 17.04.2016 21:49

Грамота Комитета по образованию администрации городского округа «Город Калининград»

13

Егорова Диана Михайловна

07.03.1987

воспитатель

Ср./специальное

не педагогическое

Международный славянский институт - 3курс

2/2

б/к

Программа "Формирование и развитие педкадров"

Автор: Administrator

17.04.2016 21:41 - Обновлено 17.04.2016 21:49

14

Леонова Людмила Петровна

17.08.1960

Инструктор по физической культуре

Ср./специальное

Черняховское

педагогическое

училище, 1993г.

Программа "Формирование и развитие педкадров"

Автор: Administrator

17.04.2016 21:41 - Обновлено 17.04.2016 21:49

воспитатель д/с;

Учебно-метод Центр МАУ г. Калининград 2013г.

Теория и методика физ воспитания детей дошкол. возраста

33/16

соответствие

08.04.2014 по 08.04.2019

12.02.14

Нагрудный знак

« Почетный работник общего образования Российской Федерации»

15

Вологжанина Елена Андреевна

Программа "Формирование и развитие педкадров"

Автор: Administrator

17.04.2016 21:41 - Обновлено 17.04.2016 21:49

05.11.1960

Музыкальный руководитель

Ср./специальное

Клинцовское педагогическое училище, 1981г.

Музыкальный руководитель

33/33

высшая

15.02.2010 по 15.02.2015

20.08.2014

Св. № 14 0207311

ГАУКО ДПО «Институт развития образования»

Программа "Формирование и развитие педкадров"

Автор: Administrator

17.04.2016 21:41 - Обновлено 17.04.2016 21:49

Почетная грамота Министерства образования Калининградской области

16

Белякова Татьяна Михайловна

24.05.1963

Музыкальный руководитель

Ср./специальное

Ульяновское музыкальное училище, 1982г.,

Преподаватель музыкальной школы

32/12

соответствие

05.05.2014

Программа "Формирование и развитие педкадров"

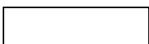
Автор: Administrator

17.04.2016 21:41 - Обновлено 17.04.2016 21:49

По 05.05.2019

Июль 2014

Почетная грамота Министерства образования Калининградской области



Материально-техническое обеспечение:

Технические средства обучения: мультимедийный проектор, ноутбук, телевизор, магнитофон, принтер, фотоаппарат, видеомагнитофон, DVD .

Методическое обеспечение:

Медиаотека; необходимый дидактический материал; библиотека учебно-методической литературы и подписных методических изданий.

Информационное обеспечение:

Подключена сеть Интернет.

Регулярно обновляется банк нормативно-правовой документации ДООУ.

Педагоги ДООУ владеют ИКТ.

Раздел 9. Механизмы реализации программы

1. Диагностический этап:

- *Основное содержание.* Разработка диагностических карт профессионального мастерства. Проведение анкетирования, в результате которого выясняется, 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.

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

Раздел 10. Программные мероприятия

п/п

Наименование

Ответственные

Программа "Формирование и развитие педкадров"

Автор: Administrator

17.04.2016 21:41 - Обновлено 17.04.2016 21:49

Сроки

1. Оптимизация структуры и совершенствование организации профессиональной подгото

1.1.

Прогнозирование потребностей в педагогических кадрах

Заведующий ДОУ

Весь период

1.2

Проведение анализа уровня профессиональной компетентности педагогов ДОУ в условиях по

Зам. зав. по УВР

Программа "Формирование и развитие педкадров"

Автор: Administrator

17.04.2016 21:41 - Обновлено 17.04.2016 21:49

Ежегодно к началу учебного года

1.3.

Сотрудничество, заключение договоров с КОИРО на подготовку, повышение квалификации, п

Заведующий ДОУ,

Ежегодно по графику

1.4.

Прогнозирование численности воспитанников

Заведующий,

Зам. зав. по УВР

Программа "Формирование и развитие педкадров"

Автор: Administrator

17.04.2016 21:41 - Обновлено 17.04.2016 21:49

Май, ежегодно

1.5.

Отработка различных моделей организации повышения квалификации педагогов ДОУ, заместит

Заведующий ДОУ, отдел образования

В течение действия Программы

1.6.

Организация работы открытых педагогических мастерских, педагогических практикумов, масте

Заведующий

Зам. зав. по УВР

Программа "Формирование и развитие педкадров"

Автор: Administrator

17.04.2016 21:41 - Обновлено 17.04.2016 21:49

В течение действия Программы

1.7.

Активное участие педагогов МАДОУ ЦРР – д/с № 7 «Огонек» на ежегодной августовской конф

Методический кабинет,

Заведующий ДОУ

Ежегодно, август

2. Развитие и совершенствование системы непрерывного педагогического образования

2.1.

Программа "Формирование и развитие педкадров"

Автор: Administrator

17.04.2016 21:41 - Обновлено 17.04.2016 21:49

Экспертиза кадрового состава.

Заведующий ДОУ, отдел образования

ежегодно

2.2.

Диагностика профессиональных затруднений педагогических работников ДОУ.

Зам. зав. по УВР

ежегодно

2.3.

Формирование социального заказа на курсы

в КОИРО

Программа "Формирование и развитие педкадров"

Автор: Administrator

17.04.2016 21:41 - Обновлено 17.04.2016 21:49

Обязательное обучение на курсах повышения квалификации

при аттеста

Заведующий

Зам. зав. по УВР

1 квартал

ежегодно

2.4.

Обучение педагогов ДОУ на проблемных курсах на договорной основе с КОИРО по инновацион

Заведующий

Зам. зав. по УВР

В течение действия Программы

Программа "Формирование и развитие педкадров"

Автор: Administrator

17.04.2016 21:41 - Обновлено 17.04.2016 21:49

2.5.

Обучение педагогов ДООУ на практикумах, курсах в области применения ИКТ, образовательных

Заведующий

Зам. зав. по УВР

В течение действия Программы

2.6.

Организация методической работы в ДООУ для повышения квалификации педагогических кадров

Заведующий

Зам. зав. по УВР

В течение действия Программы

Программа "Формирование и развитие педкадров"

Автор: Administrator

17.04.2016 21:41 - Обновлено 17.04.2016 21:49

2.7.

Участие педагогов ДООУ в городских, областных профессиональных методических объединениях

Заведующий

Зам. зав. по УВР

В течение действия Программы

2.8.

Организация педагогических практикумов по повышению квалификации педагогических работников

Методический кабинет

Программа "Формирование и развитие педкадров"

Автор: Administrator

17.04.2016 21:41 - Обновлено 17.04.2016 21:49

Заведующий

Зам. зав. по УВР

В течение действия Программы

2.9.

Расширение фонда методической и справочной литературы

Заведующий

Зам. зав. по УВР

В течение действия Программы

2.10.

Обеспечение ДОУ электронными образовательными ресурсами.

Программа "Формирование и развитие педкадров"

Автор: Administrator

17.04.2016 21:41 - Обновлено 17.04.2016 21:49

Заведующий ДОУ

В течение действия Программы

2.11.

Организация дистанционного обучения педагогических работников на проблемных курсах и баз

Заведующий

В течение действия Программы

2.12.

Организация работы «Школы молодого педагога»

Программа "Формирование и развитие педкадров"

Автор: Administrator

17.04.2016 21:41 - Обновлено 17.04.2016 21:49

Зам. зав. по УВР

Сентябрь

3. Стимулирование инновационных процессов и информационное обеспечение Программ

3.1.

Формирование банка данных педагогических инноваций работников ДОУ

Заведующий

Зам. зав. по УВР

В течение действия Программы

3.2.

Программа "Формирование и развитие педкадров"

Автор: Administrator

17.04.2016 21:41 - Обновлено 17.04.2016 21:49

Разработка и реализация

Программы «Д

2015-2020 годы»

Заведующий

Зам. зав. по УВР

Сентябрь 2015г.

3.3.

Организация мониторинга использования инновационного опыта ДОУ

Заведующий

Зам. зав. по УВР

В течение действия Программы

Программа "Формирование и развитие педкадров"

Автор: Administrator

17.04.2016 21:41 - Обновлено 17.04.2016 21:49

3.4.

Организация методической работы в ДООУ для повышения квалификации педагогических кадров

Зам. зав. по УВР

В течение действия Программы

3.5.

Организация педагогических практикумов по повышению квалификации педагогических работников

Методический кабинет

Заведующий

Зам. зав. по УВР

В течение действия Программы

Программа "Формирование и развитие педкадров"

Автор: Administrator

17.04.2016 21:41 - Обновлено 17.04.2016 21:49

3.6.

Активно внедрять инновационные образовательные программы, апробированные в других обра

Заведующий

Зам. зав. по УВР

В течение действия Программы

3.7.

Пополнение сайта МАДОУ ЦРР – д/с № 7 «Огонек» материалами по дошкольному образованию

Зам. зав. по УВР

Воспитатели и специалисты ДОУ

Программа "Формирование и развитие педкадров"

Автор: Administrator

17.04.2016 21:41 - Обновлено 17.04.2016 21:49

В течение действия Программы

3.8.

Организация информационной и методической работы с педагогами для активного внедрения

Заведующий

Зам. зав. по УВР

В течение действия Программы

3.9.

Методические формы работы повышения профессионального мастерства педагогов ДОУ: кон

Программа "Формирование и развитие педкадров"

Автор: Administrator

17.04.2016 21:41 - Обновлено 17.04.2016 21:49

Заведующий

Зам. зав. по УВР

В течение действия Программы

3.10.

Использование сети Интернет для целей образования:

информации, р

Заведующий

Зам. зав. по УВР

В течение действия Программы

Программа "Формирование и развитие педкадров"

Автор: Administrator

17.04.2016 21:41 - Обновлено 17.04.2016 21:49

3.11.

Утвердить карту аттестации педагогов ДОУ до 2020 года

Зам. зав. по УВР

сентябрь 2015

3.12

Оснащение методического кабинета ДОУ современной инновационной методической литературой

Заведующий

Зам. зав. по УВР

Весь период

3.13

Организовать сбор педагогического материала по организации воспитательно-образователь

«Портфолио педагогов» с накоплением практического материала.

Зам. зав. по УВР

Педагоги ДООУ

Весь период

4. Конкурсы как форма профессионального развития

4.1.

Организация участия в Конкурсе педагогов, активно внедряющих инновационные образователь

Заведующий

Зам. зав. по УВР

Программа "Формирование и развитие педкадров"

Автор: Administrator

17.04.2016 21:41 - Обновлено 17.04.2016 21:49

Педагоги ДОУ

В течение действия Программы

4.2.

Организация участия педагогов в Интернет - конкурсах профессионального мастерства.

Заведующий

Зам. зав. по УВР

Педагоги ДОУ

Ежегодно

4.3.

17.04.2016 21:41 - Обновлено 17.04.2016 21:49

5. Социальная поддержка педагогических работников:

5.1.

Организация награждения педагогических работников Почетными грамотами администрации М

Отдел образования, Заведующий

Педагогический совет

Август, октябрь каждого года

5.2.

Проведение организационных процедур по представлению к наградам регионального и федер

Программа "Формирование и развитие педкадров"

Автор: Administrator

17.04.2016 21:41 - Обновлено 17.04.2016 21:49

Отдел образования, Заведующий

Педагогический совет

Апрель-май каждого года

5.3.

Организация награждения педагогических и руководящих работников Почетными грамотами

Отдел образования, Заведующий

Педагогический совет

Август-октябрь каждого года

5.4.

Программа "Формирование и развитие педкадров"

Автор: Administrator

17.04.2016 21:41 - Обновлено 17.04.2016 21:49

Корректировка банка награжденных педагогических и руководящих работников

Заведующий

Зам. зав. по УВР

Педагогический совет

Постоянно

5.5.

Переход ДООУ на новую систему оплаты труда, стимулирование педагогических работников

С 01.04.2015г.

Постоянно

--

Раздел 11. Ожидаемые результаты программы развития кадрового потенциала

- Закрепление кадров в ДООУ и создание условий для притока молодых

педагогических кадров;

- Формирование резерва управленческих кадров;
- Решение комплекса социальных и моральных мер поощрения для повышения статуса педагогических работников;
- Реализация программы позволит создать более благоприятные условия для:

- профессионального роста и эффективного использования кадрового потенциала;

- готовности педагогических работников к использованию ИКТ технологий в

педагогическом процессе и повышении квалификации:

- мотивации к качественному педагогическому труду;

-увеличения доли педагогических работников, реализующих инновационные

педагогические технологии, авторские программы, принимающих участие в

профессиональных конкурсах разных уровней;

-повышения социального статуса воспитателя;

-увеличения доли молодых специалистов в образовательных учреждениях.

- Повышение уровня профессиональной компетентности педагогических кадров ДОУ;
- Внедрение инноваций и нововведений: открытие личных сайтов педагогов, участие в профессиональных конкурсах на различном уровне, разработка методических пособий и авторских программ;
- Пополнение нормативной базы дошкольного учреждения, регламентирующей сопровождение педагога;
- Создание модели системной работы по непрерывному повышению квалификации;
- Успешное прохождение аттестации для повышения уровня квалификации педагогов;
- Качественно сформированный творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников.

Раздел 12. Мониторинг выполнения программы

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 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. Соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования.

2. Деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической деятельности.

3. Результативность образовательного процесса.

20

Критерии мониторинга

«Поддержка и развитие кадрового потенциала»

Программа "Формирование и развитие педкадров"

Автор: Administrator

17.04.2016 21:41 - Обновлено 17.04.2016 21:49

Индикатор

Наименование

методики

Объект

Периодичность

Ответственный

1. Соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования

Использование

современных

образовательных

программ и методик

Программа "Формирование и развитие педкадров"

Автор: Administrator

17.04.2016 21:41 - Обновлено 17.04.2016 21:49

Наблюдения за

педагогической

деятельностью,

экспертиза, контроль,

мониторинг

Педагоги

1 раз в год

(май)

Зам. зав. по УВР

Использование

информационных

Программа "Формирование и развитие педкадров"

Автор: Administrator

17.04.2016 21:41 - Обновлено 17.04.2016 21:49

технологий

Беседа, анализ,

наблюдение

Педагоги

1 раз в год

(май)

Зам. зав. по УВР

2.Деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической деятельности

Участие в творческой

группе по проблемам

дошкольного

Программа "Формирование и развитие педкадров"

Автор: Administrator

17.04.2016 21:41 - Обновлено 17.04.2016 21:49

образования

Форма фиксации

(Карта

наблюдений)

Педагоги

В течение

учебного

года

Зам. зав. по УВР

Осуществление

самообразования

Анкетирование,

Программа "Формирование и развитие педкадров"

Автор: Administrator

17.04.2016 21:41 - Обновлено 17.04.2016 21:49

тестирование,

самооценка,

беседа

Педагоги

В течение

учебного

года

Зам. зав. по УВР

3. Результативность образовательного процесса

Реализация

образовательных

Программа "Формирование и развитие педкадров"

Автор: Administrator

17.04.2016 21:41 - Обновлено 17.04.2016 21:49

программ дошкольного

образования в полном

объеме

Мониторинг

реализации

образовательной

программы

Дети

2 раза в год

Зам. зав. по УВР

Обобщение и

презентация

Программа "Формирование и развитие педкадров"

Автор: Administrator

17.04.2016 21:41 - Обновлено 17.04.2016 21:49

педагогического опыта

Форма фиксации

(Карта

наблюдений)

Педагоги

1 раз в год

(май)

Зам. зав. по УВР

Удовлетворение

образовательных

потребностей детей,

родителей (законных

Программа "Формирование и развитие педкадров"

Автор: Administrator

17.04.2016 21:41 - Обновлено 17.04.2016 21:49

представителей),

общества

Анкетирование,

беседа,

самооценка,

мониторинг

Педагоги

1 раз в год

(май)

Заведующий

Зам. зав. по УВР

Критерии и показатели профессионального роста педагогов

Критерии

Индикаторы

Оптимизация

деятельности

педагогических кадров

Повышение качества дошкольного образования;

Программа "Формирование и развитие педкадров"

Автор: Administrator

17.04.2016 21:41 - Обновлено 17.04.2016 21:49

Количество педагогов детского сада, принимавших участие в

различных конкурсах педагогического мастерства;

Количество педагогов детского сада, пожелавших представить

и обобщить свой опыт работы;

Обеспечение

непрерывного

профессионального

образования

Повышение квалификации и наращивание кадрового

потенциала в детском саду;

Программа "Формирование и развитие педкадров"

Автор: Administrator

17.04.2016 21:41 - Обновлено 17.04.2016 21:49

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

Программа "Формирование и развитие педкадров"

Автор: Administrator

17.04.2016 21:41 - Обновлено 17.04.2016 21:49

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.

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 ДОО.

Приложение 1

Тест для молодого воспитателя на определение его педагогической стрессоустойчивости

(Н.В. Микляева, Ю.В. Микляева)

Из приведенных пословиц и поговорок выберите те, которые в наибольшей степени отражают особенности Вашей жизни в качестве молодого специалиста:

1. Поступление на работу в детский сад:

А. Не ищи зайца в бору – на опушке сидит.

Б. Ехал к вам, да заехал к нам.

В. Попался, как ворона в суп.

2. Посвящение в должность воспитателя:

А. Посла не секут, не рубят, а только жалуют.

Б. Летать летаю, а сесть не дают.

В. Напишешь пером, что не вывезешь волом.

3. Первый самостоятельный опыт:

А. Прежде веку не помрешь.

Б. Его пошли, да сам за ним иди.

В. Как ступил, так и по уши в воду.

4. Отношение к наставничеству:

А. Наука учит только умного.

Б. Болящий ожидает здоровья даже до смерти.

В. Кабы знать, где упасть, так и соломки подостлал.

5. Проведение занятий с детьми:

А. Не бьет стрела татарина.

Б. Учи других – и сам поймешь.

В. Ехала кума неведомо куда.

6. Проведение режимных моментов:

А. День в день, топор в день.

Б. Жив, жив Курилка.

В. Что ни хвать, то ерш, да еж.

7. Родительские собрания:

А. Не трудно сделать, да трудно задумать.

Б. Первый блин комом.

В. Жаловался всем, да никто не слушает.

8. Участие в педагогических советах в ДОУ:

А. Живет и эта песня для почину.

Б. Стрелял в воробья, да попал в журавля.

В. Фасон дороже приклада.

9. Конец учебного года:

А. Не то дорого, что красного золота, а то дорого, что

доброго мастерства.

Б. За ученого (битого) двух неученых (небитых) дают.

В. Вечер плач, а заутре радость.

Ключ к тесту

Если у Вас преобладают ответы:

"А" – у Вас сформированы устойчивые представления о себе как "идеальном педагоге" (каким бы Вы хотели стать), "потенциальном педагоге" (каким бы Вы могли стать) и "реальном педагоге" (как Вы себя оцениваете). Это позволяет Вам уже учиться у более опытных педагогов и успешно работать по выбранной специальности.

"Б" – у Вас недостаточно дифференцированы представления о себе как о реальном и

потенциальном педагоге. Вы привыкли учиться и работать, не задумываясь над тем, что меняетесь в ходе этого процесса. Попробуйте посмотреть на себя со стороны – и увидите, что у Вас уже вырабатывается свой собственный, присущий только Вам, стиль

педагогической деятельности.

"В" – У Вас занижена самооценка как самообразовательной, так и профессиональной

деятельности. Это приводит к неуверенности в своих силах и пассивности. Попробуйте придумать себе идеальный образ себя – педагога и Вы убедитесь, что разница между Вашими возможностями и желаниями намного меньше, чем Вам кажется!

Стрессоустойчивость:

для ответов типа "А" – нормальная.

для ответов типа " Б" – неустойчивая.

для ответов типа "В" – свидетельствует о необходимости оказания психологической

помощи в процессе адаптации к требованиям педагогической профессии

Приложение 2

Тест

для опытного воспитателя на определение эффективности его работы

(Н.В. Микляева, Ю.В. Микляева)

Отметьте, какие из пословиц русского народа, на Ваш взгляд, в наибольшей степени

соответствуют представлениям о Вашей деятельности:

1. Воспитатель детского сада – это:

А. Добрая лошадка все свезет.

Б. Без матки пчелки – пропащие детки.

В. Под трубами повиты, под шеломом взлелеяны, концом

копия вскормлены.

2. Педагогический коллектив – это:

А. В мире, что в море.

Б. У одной овечки да семь пастухов.

В. Склеенная посуда два века живет.

3. Обучать детей – значит:

А. Что посеешь – то и пожнешь.

Б. Была бы нитка, дойдем и до клубка.

В. В дорогу идти – пятеры лапти сплести.

4. Воспитывать детей – значит:

А. Служил семь лет, выслужил семь реп, да и тех нет.

Б. Перемелется – все мука будет.

В. Наказом воевода крепок.

5. Развивать детей – значит:

А. Сей день не без завтра.

Б. Высоко летаешь, да низко садишься.

В. Палка о двух концах.

6. Работа с родителями – это:

А. Бумага некупленная, письмо домашнее.

Б. В добрый час молвить, в худой промолчать.

В. По способу пешего хождения.

Ключ к тесту

Если у Вас преобладают ответы:

"А" – Вы в большей степени ориентированы на выполнение преподавательской,

коррекционно-развивающей и культурно-просветительской функций воспитателя.

Следовательно, можно говорить о том, что Вы уже обладаете собственным,

индивидуальным стилем психолого-педагогической деятельности. Преимущество Вашей работы в качестве наставника заключается в том, что Вы ориентированы на когнитивную практику работы с молодыми специалистами, т. е. способны показать, чему нужно учить детей и как это лучше всего делать. Отрицательным моментом общения с Вами молодого специалиста может стать преобладание дидактического, "поучающего" стиля взаимодействия. Постарайтесь быть демократичнее!

"Б" – у Вас преобладает мотивация личностного общения с детьми, родителями,

коллегами. Это выражается в том, что лучше всего Вам удастся реализация научно-методической и воспитательной функций педагога. Преимущество работы Вас в качестве

наставника молодых специалистов заключается в том, что Вы ориентированы на

эмотивную и креативную практику работы с ними, т. е. способны оказать

психологическую поддержку и продемонстрировать весь педагогический потенциал

Вашего подопечного. Отрицательным моментом общения с Вами молодого специалиста может стать преобладание излишне демократического и либерального стиля

взаимодействия. Иногда Вашему подопечному может понадобиться и четкая инструкция для ориентирования в сложных педагогических ситуациях.

"В" – приоритетным направлением Вашей деятельности в ДООУ являются управленческая и социально-педагогическая. Преимущество работы Вас в качестве наставника молодых специалистов заключается в том, что Вы можете научить их усматривать педагогическую проблему в разных ее проявлениях и упрощать ее (в сложных ситуациях выделять 1–2 ключевые составляющие проблемы), а также объединять свои усилия с другими специалистами ДООУ и родителями детей для достижения оптимальных результатов педагогического процесса. Отрицательным моментом общения с Вами молодого специалиста может стать формирование у него представлений о Вас как об идеальном педагоге, уровня которого достичь просто невозможно. Постарайтесь с присущим Вам чувством юмора объяснить, что Вы начинали точно так же.

Приложение 3

Тест «Опытный воспитатель ДООУ»

Предлагаем ответить на несколько вопросов, касающихся непосредственно нас -воспитателей. Пословицы русского народа помогут составить портрет о Вас и Вашей деятельности.

1. Воспитатель детского сада – это.

а) Добрая лошадка всё сvezёт

б) Без матки-пчёлки пропащие детки

в) Под трубами повиты, под шеломом взлелеяны, концом копыя вскормлены.

2. Педагогический коллектив – это...

а) В мире, что в море

б) У одной овечки да семь пастухов

в) Склеенная посуда два века живёт.

3. Обучать детей – значит ...

а) Что посеешь, то и пожнёшь

б) Была бы нитка, дойдёт и до клубка

в) В дорогу идти – пятеры лапти сплести.

4. Воспитывать детей – значит...

а) Служил семь лет, выслужил семь реп, да и тех нет

б) Перемелется всё, мука будет

в) Наказом воевода крепок.

5. Развивать детей – значит...

а) Сей день не без завтрака

б) Высоко летаешь, да низко садишься

в) Палка о двух концах.

6. Работа с родителями – это...

а) Бумага не купленная, письмо домашнее

б) В добрый час молвить, в худой промолчать

в) По способу пешего хождения.

Ключ к тесту

Если большинство а) – Вы в большей степени ориентированы на выполнение

преподавательской, коррекционно-развивающей и культурно-просветительской функции воспитателя. Следовательно, можно говорить о том, что вы уже обладаете собственным, индивидуальным стилем психолого-педагогической деятельности и правильно выбрали свою профессию.

Если б) - у Вас преобладает мотивация личностного общения с детьми, родителями,

коллегами. Это выражается в том, что лучше всего вам удаётся реализация научно-методической и воспитательной функций педагога. Значит, именно вы сейчас больше

всего нужны современному дошкольному образованию, чтобы сохранить и возродить

лучшие традиции работы старшего воспитателя ДОО.

Если в) – приоритетным направлением Вашей деятельности в ДОО являются

управленческое и социально-педагогическое. Вам стоит задуматься над тем, не является ли вашим призванием стать заведующим детским садом.

Диагностика инновационного потенциала

педагогического коллектива

Инновационный потенциал педагогического коллектива (ИППК) раскрывается в

способности к саморазвитию и реализации инновационных идей, проектов и технологий.

Приложение 4

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 – $K > 0,85$.

Приложение 5

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 ДОУ;

- из общения с коллегами в ДОУ;
- из общения с коллегами других ДОУ.

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, $K_{\text{макс}}$ – 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.

Приложение 6

Анкета □ 4: Антиинновационные барьеры педагогов,

препятствующие освоению инноваций

Если Вы не интересуетесь инновациями и не применяете новшеств, 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 и

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.

Приложение 7

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 ДООУ банка новшеств в сфере образования;
- проведение психолого-педагогических семинаров по актуальным проблемам;
- обеспечение педагогов литературой;
- посещение теоретических семинаров в КОИРО по актуальным для ДООУ 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 ДОУ.

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 групп;

2. Пополнение педагогами базовых научных и методических знаний (продолжение работы педагогических практикумов в ДОУ).

3. Развитие исследовательских умений педагогов (организация постоянно действующего

педагогического практикума "Теория и практика инноваций").

4. Изменение характера взаимодействия педагогов с представителями науки: дополнение практикумов индивидуальными и групповыми консультациями.

5. Организация взаимодействия 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 ДОО: 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 педагогов ДОО на совершенствование исследовательских умений и навыков.
7. Разработка педагогами авторских программ, практикумов.
8. Активное участие педагогов в методической работе на уровне города:
 - работа в составе творческих групп;
 - 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 ДОО 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

последовательно развивать восприимчивость педагогов к новшествам; обеспечивать их подготовленность к освоению новшеств; повышать уровень новаторства и творческой активности педагогов в коллектив ДОО.