

**Департамент образования Администрации г. Екатеринбурга**

**Управление образования Чкаловского района**

**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение -  
детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по  
физическому развитию воспитанников № 358 «Лесная полянка»**

**620024, Екатеринбург, Новоспасская, 18**

**216-54-78, [dou358@vandex.ru](mailto:dou358@vandex.ru)**



**Проект**

**«Управление развитием кадрового потенциала в  
условиях внедрения**

**профессионального стандарта педагога»**

### **Краткая аннотация проекта**

Данный проект может быть использован руководителями и методической службой ДОУ. Проект имеет практическое значение, т.к. предполагает совершенствование работы с педагогическими кадрами в целях содействия росту их профессиональной компетентности, обеспечение им социальных гарантий и создание условий для дальнейшего профессионального развития и может быть реализован во всех ДОУ.

Основными направлениями в работе над проектом являются:

- повышение квалификации педагогов;
- работа ДОУ в инновационном режиме;
- поддержка работы педагога по самообразованию;
- поддержка педагогов при прохождении аттестации;
- создание условий для карьерного роста.

### **Актуальность**

Вопрос профессионального развития работников образования является одним из ключевых.

*Профессиональный стандарт педагога предназначен для установления единых требований к содержанию и качеству профессиональной педагогической деятельности, призван повысить мотивацию педагогических работников к труду и качеству образования. Кроме того, профессиональный стандарт педагога предполагает расширение пространства педагогического творчества.*

*В условиях введения нового профессионального стандарта педагога перед каждым педагогическим работником стоит задача повысить уровень образования. Профессиональный стандарт призван повысить мотивацию педагогических работников к повышению качества профессиональной деятельности, он является инструментом повышения качества образования как объективный измеритель квалификации педагога.*

В соответствии с требованиями ФГОС ДО, реализация основной образовательной программы дошкольного образования "...обеспечивается руководящими, педагогическими, учебно-вспомогательными, административно-хозяйственными работниками Организации".

От квалификации кадрового состава ДОУ зависит качество реализации Программы, поэтому **обеспечение профессионального совершенствования каждого педагога является одной из ведущих задач современного руководителя.**

Изменения, происходящие в обществе, влекут за собой изменения в работе дошкольного учреждения, которое является первым звеном в системе образования. Проблема эффективного кадрового обновления является актуальной и для нашего детского сада. Она легла в основу разработки проекта, реализация которого даст возможность удовлетворить потребности педагогических кадров, выстроить концепцию развития, разработать стратегические линии на будущее. Данный управленческий проект направлен на поддержку и развитие педагогических кадров, на обеспечение профессионального роста педагогических кадров, способных осуществлять

*качественное дошкольное образование*, проект не противоречит основным принципам политики федерального, регионального и муниципального уровней.

В настоящее время наблюдается снижение престижа профессии педагога. Это обусловлено сложившимся стереотипом в обществе: учить умеют все, и делать это просто. Вместе с тем именно педагоги дошкольных образовательных учреждений являются важнейшим звеном, закладывающим как основу образования и дальнейшего развития ребенка, так и его социализацию в целом.

Подобрать персонал для образовательного учреждения, сформировать команду и создать условия для профессионального роста и самосовершенствования каждого члена коллектива, да еще в условиях нехватки квалифицированных педагогических кадров достаточно сложно.

Особую актуальность приобретают процессы модернизации методической службы в образовательном учреждении, а также разработка и реализация системы мер по стимулированию профессионального развития работников образования. Кадровая политика является составной частью управленческой деятельности и политики организации. В наше время выигрывает и преуспевает та организация, где есть кадры грамотные, дисциплинированные, умеющие быстро перестраиваться и переучиваться.

Разработанный проект является документом, способствующим развитию кадрового потенциала педагогов МАДОУ, повышению их компетенции и творческой инициативы.

**Стратегическая цель:**

Повышение качества образовательной деятельности через развитие кадрового потенциала ДОУ.

**Конкретная цель проекта:** Создание условий для обеспечения профессионального развития педагогов и формирования творчески работающего коллектива педагогов-единомышленников.

**Задачи:**

- повышение уровня профессионализма педагогов в условиях обновления содержания образования и мотивации персонала на выполнение задач дошкольного учреждения в целом
- *внедрение инноваций и нововведений*: открытие личных сайтов педагогов, участие в профессиональных конкурсах и т. д.
- пополнение нормативной базы ДОУ, регламентирующей сопровождение педагога
- создание условий для успешного прохождения аттестации педагогами
- формирование творчески работающего коллектива педагогов-единомышленников
- повышение уровня удовлетворенности родителей качеством образовательных услуг.

Возникает противоречие между образовательными ожиданиями общества, перспективой развития образовательной системы и реальным

воплощением этих ожиданий в педагогической среде. Разрешению данного противоречия может способствовать использование современных методов работы со взрослыми и внедрение нестандартных форм по развитию у педагогов новых профессиональных качеств, а также оптимизация существующей модели повышения профессионального мастерства педагогов за счет ресурсов дошкольной организации.

Были обозначены слабые стороны, препятствующие реализации идей в работе с педагогическим коллективом:

- четко проявляющаяся тенденция увеличения возрастного ценза педагогического коллектива;
- низкий процент молодых специалистов;
- при наличии обновленной модели методической службы в ДОО отсутствие у некоторых педагогов заинтересованности в реализации новых идей и подходов в образовании;
- недостаточная активность некоторых педагогов в профессиональном развитии и передаче своего опыта работы;
- подверженность педагогов «эмоциональному выгоранию» и стрессу.

Однако, наряду с проблемами, обозначились и положительные тенденции в реализации поставленных целей:

- наличие в ДОО творчески работающих педагогов, молодых специалистов имеющих высокий уровень мотивационной готовности и желание работать по-новому;
- наличие педагогов, готовых к обучению и получению квалифицированной научно – методической помощи;
- плодотворное взаимодействие и укрепление сотрудничества с ВУЗами, колледжами и другими образовательными организациями.
- заинтересованность и внимание, а также поддержка в процессе нововведений в ДОО со стороны компетентных родителей и общественности микрорайона, готовых к плодотворному сотрудничеству;
- укрепление высокого имиджа ДОО;
- наличие достаточного потенциала образовательного учреждения для решения поставленных задач (финансирование, обновленная модель методической службы, творческий потенциал управляющей команды, укрепление материально – технической базы).

**Ожидаемые результаты:**

Внедрение данного проекта в образовательной организации позволит обеспечить:

- закрепление кадров в ДОО и создание условий для притока молодых педагогических кадров (стабильная укомплектованность педагогическими кадрами образовательного учреждения, число молодых специалистов в учреждении увеличивается на 20%);
- готовность педагогических работников к использованию ИКТ в педагогическом процессе и повышение компетенций;
- мотивация к качественному педагогическому труду;

- увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах разного уровня;
- успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов (доля работников ДОУ, повысивших квалификацию увеличивается на 20%, от общей численности работников)
- сформирован творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников
- высокий уровень удовлетворенности потребителей (родителей) и педагогов качеством образовательных услуг в ДОУ (мониторинг уровня удовлетворенности потребителей качеством образования).

### **Механизм реализации проекта**

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

### **Продолжительность проекта:**

Проект реализуется в течение трех лет с 2016 по 2019 годы.

### **Этапы реализации проекта:**

#### **1 этап – организационный (2016-2017 годы)**

Данный этап предполагает:

- изучение нормативно-правовой базы по данному направлению, изучение существующих практик других образовательных учреждений;
- проведение начального мониторинга оценки деловых и личностных качеств педагогов, их мотивации к педагогической деятельности;
- разработка мероприятий, направленных на реализацию данного проекта.

**Целью** организационного этапа является усиление мотивационной готовности, обеспечение теоретической готовности педагогического коллектива к освоению новшеств.

### **Содержание деятельности:**

Мероприятия	Предполагаемые результаты
Анализ уровня профессиональной деятельности педагогов	Составлены <a href="#">индивидуальные карты педагогов</a> (методический паспорт воспитателя)
Выбор педагогами инновационных технологий в соответствии со своими потребностями и с учетом интересов и склонностей воспитанников	Разработаны индивидуальные программы личностного развития педагогов
Внесение изменений в структуру методической деятельности	Разработана система непрерывного педагогического образования внутри ДОУ
Создание «Школы профессионального мастерства»	Создана «Школа профессионального мастерства»
Пополнение воспитателями базовых	Собрана «копилка методических

научных и методических знаний	разработок»
Развитие исследовательских умений воспитателей	Разработаны разнообразные исследовательские проекты
Создание в ДОУ системы повышения квалификации (творческие группы, методические объединения теоретические семинары, деловые игры, практикумы, и т. д.).	Организованы и внедрены различные формы педагогического взаимодействия («Педагогическая гостиная», «Образовательный салон») Организация работы постоянно действующих Методических объединений, творческих групп.

## 2 этап - практический (2017-2018 годы)

**Целью** практического этапа является обеспечение практической готовности педагогического коллектива к освоению новшеств.

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.

Мероприятия	Предполагаемые результаты
Промежуточная диагностика уровня инновационного потенциала педагогического коллектива	Формирование портфолио достижений и портфолио методического материала педагога
Совершенствование системы научно-методической работы, её организация	Применение в методической работе интерактивных методов (метод «Модерации», метод «Кейсов», метод SWOT – анализа)
Организация работы по профессиональному становлению молодых специалистов.	Наставничество, организация стажёрских пар, подготовка и обучение собственных кадров (младшие воспитатели получают образование в ВУЗе или колледже по профилю и назначаются на должность воспитателя), организация работы «школы молодого педагога «Путь к успеху»).
Организация работы «Школы профессионального мастера»	Разработано положение о работе «Школы профессионального мастера»
Разработка педагогами авторских программ, проектов, специальных семинаров	Разработаны программы, проекты. Активное участие педагогов в конкурсах и методических мероприятиях на уровне района и

	города
Совершенствование структуры управления в условиях работы в инновационном режиме, активное участие педагогов и принятие управленческих решений	Существует система мер поощрения творческих педагогов, проводятся конкурсы - конкурсы профессионального мастерства

*Организация работы по профессиональному становлению молодых специалистов.*

Как показывает анализ качественного состава педагогов детского сада, около 30% педагогов имеют стаж работы более 20 лет, что неизменно влечет за собой необходимость обновления кадров в течение последующих 3-5 лет. Поэтому актуальной становится организация работы с начинающими, молодыми специалистами, которые придут на смену. И здесь немаловажное значение имеет формирование наставничества, которое позволяет:

- освоить приемы, направленные на сплочение педагогического коллектива и передачу педагогического опыта от одного поколения другому;
- отработать усвоенные в период обучения в ВУЗе содержание и методы педагогического сопровождения развития детей, взаимодействия родителей и педагогов ДООУ на практике.

Адаптация молодого педагога во многом зависит от психологического климата в ДООУ, стиля управления, профессиональной личностной зрелости каждого педагога, условий труда. Общение с опытными педагогами, практикой инновационной деятельности и ее плодами играет важную роль в формировании педагогического идеала молодого специалиста.

В нашем детском саду уже имеются традиции по работе с молодыми педагогическими кадрами. Например, имеется опыт «выращивания» собственных педагогических кадров, когда младшие воспитатели, проявляющие себя активно в организации жизнедеятельности детей в детском саду, по рекомендации поступают в высшие учебные заведения по профилю и по окончании их переводятся воспитателями в ДООУ.

**На третьем этапе (2018-2019 годы)** предусмотрена реализация мероприятий, направленных на внедрение и распространение результатов первых двух этапов. Данный этап предполагает обобщение и анализ полученных результатов в ходе реализации проекта развития и кадрового обновления учреждения.

**Целью аналитического этапа** является выявление несоответствия между желаемым и реальным уровнями инновационного потенциала педагогического коллектива.

Мероприятия	Предполагаемые результаты
Диагностика уровня инновационного потенциала педагогического коллектива	Определён уровень инновационного потенциала коллектива

Установление причин рассогласования между желаемыми и реальными уровнями инновационных потенциалов	Коррекция дальнейшей работы
Составление программы деятельности педагогического коллектива по дальнейшему развитию профессионального потенциала	Составлена программа деятельности коллектива на дальнейший период

## **РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА**

### **ПОВЫШЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ В СООТВЕТСТВИИ С СОВРЕМЕННЫМИ ТРЕБОВАНИЯМИ**

#### **Квалификация педагогических кадров**

1. 100% (24 человека) педагогов имеют квалификационную категорию
2. 35% имеют высшую квалификационную категорию
3. 100% имеют педагогическое образование
4. 53% имеют высшее образование
5. 100% педагогов обучены на КПК. (Ежегодно обучается 30% -40%)

#### **ИННОВАЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ**

Все педагоги ДОУ работают в активном поиске творческих идей, внедрении современных технологий. В инновационном банке нашего ДОУ на сегодняшний день - коллективные проекты и авторские идеи, представленные в виде опыта работы, педагогических проектов, перспективных планов, презентаций, результаты участия в различных конкурсах.

1. Уровень творческой активности (участие педагогов в творческих мероприятиях, участие в конференциях, семинарах, круглых столах, в работе творческих групп, наличие публикаций) 100%
2. Участие в конкурсах профессионального мастерства районного, городского и регионального уровней (очное участие) 30%
3. Развитие профессиональной ИКТ компетентности:
  - Продвинутый пользователь 25%
  - Уверенный пользователь 60%
  - Начинающий пользователь 15%
4. Трансляция передового педагогического опыта (Доля педагогов, транслирующих свой опыт 87%)

#### **СИСТЕМА МОТИВАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ**

1. Доля педагогов, награжденных грамотами, различного уровня (районного, городского, регионального, федерального) – 70 %  
из них:



22% Регионального уровня

10% Федерального уровня

2.Наличие благоприятной психологической атмосферы в ДОУ (Доля педагогов, удовлетворенных психологической атмосферой ДОУ 96%)

3. Участие педагогов в управлении ДОУ (Доля педагогов, включённых в управление ДОУ 30%)

4. Материальное стимулирование педагогов. (Разработано и утверждено «Положение об оплате труда работников МАДОУ № 358»,показатели «Дорожной карты»)(целевые показатели уровня средней заработной платы работников) соответствуют установленным нормативам.)

5.Создание условий для карьерного роста работников.

Имеется опыт подготовки собственных кадров из резерва младших воспитателей, проявляющих себя активно в организации жизнедеятельности воспитанников. По рекомендации учреждения они поступают в высшие учебные заведения и колледжи по профилю и впоследствии переводятся на должности воспитателей. За последние три года таких воспитателей в ДОУ 30% . В настоящее время ещё три младших воспитателя получают образование педагога в педагогическом колледже.

Замещение должностей административных работников и руководителей среднего звена осуществляется из собственного кадрового резерва.

При отборе сотрудников в кадровый резерв и при назначении на должности административных руководителей оцениваются следующие характеристики:

- активность, самостоятельность, инициативность;
- наличие позитивного опыта работы с людьми;
- желание продвигаться по служебной лестнице;
- управленческая квалификация (навыки планирования, организации, мотивации, контроля, коммуникации, принятия решений).

**Кадровая политика является инструментом эффективного управления**

**В результате из стен нашего учреждения за последние 10 лет вышли**

4 руководителя дошкольными образовательными учреждениями

6 заместителей руководителей

2 специалиста районных управлений образования

Отмечено отсутствие текучести кадров на протяжении последних трёх лет.

Постоянный состав педагогических работников учреждения составляет 100% .Постоянный состав всего коллектива (общее количество 60 человек) составляет 92%.

Детский сад успешно функционирует в режиме развития. Коллектив стабилен, активно и инициативно позиционирует себя в городском педагогическом сообществе.