

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад №36 Невского района
Санкт-Петербурга

ПРОЕКТ

«Становление коллектива, становление в коллективе»

(приложение к программе развития Государственного бюджетного
дошкольного образовательного учреждения детского сада №36 Невского
района Санкт-Петербурга на период 2020-2024 года)

Авторы составители: Е.В. Димова, заведующий
Е.А. Жалялетдинова,
заместитель заведующего
М.С. Прохорова,
заведующий
хозяйством
Е.Ю. Ухова, воспитатель
О.В. Соболева,
музыкальный
руководитель

2020 г.

Оглавление

1.	Введение.....	3
2.	Цель и задачи.....	4
3.	Содержание проекта.....	4
4.	Планируемый результат.....	9
5.	Способы оценки планируемого результата.....	9
6.	Заключение.....	10
7.	Список использованной литературы.....	11

Введение

Одним из неперенных условий успешного функционирования дошкольного образовательного учреждения (ДОУ) в современных условиях, является эффективность системы управления и, прежде всего управления кадрами, ее человеческими ресурсами. Важнейшим фактором развития ДОУ является высокая эффективность его кадровой политики, что в первую очередь определяется высоким кадровым потенциалом персонала образовательного учреждения

В современных условиях главной целью разработки эффективной кадровой политики является наилучшее сочетание потребностей учреждения в персонале, учет личного участия каждого из сотрудников в развитии ДОУ. Это особенно справедливо в современных условиях, когда ускорение научно-технического прогресса значительно убыстряет процесс устаревания профессиональных знаний и навыков. Улучшить ситуацию могло бы внедрение новых форм работы в систему повышения квалификации сотрудников, поддержка и развитие кадров ДОУ, обучение педагогов современным технологиям взаимодействия со взрослыми и детьми.

В 2019, 2020 годах, после открытия ГБДОУ детского сада №77 Невского района Санкт-Петербурга, на 50% обновился коллектив ДОУ в связи с переходом части сотрудников в вновь открытое учреждение вместе с руководителем. Поэтому актуальной стала организация работы с начинающими, молодыми специалистами, которые пришли на замену ушедшим, работа по обновлению и установлению новой системы управления учреждением, корпоративной культуры. ДОУ столкнулось с трудностью практически единовременной адаптации половины работников к требованиям, предъявляемым к работнику системы дошкольного образования в конкретной дошкольной образовательной организации с одной стороны, и, с другой стороны, с необходимостью принять произошедшие перемены сотрудниками, давно работающими в ДОУ.

Осознание того, что успешное решение возникших проблем во многом зависит от психологического климата в ДОУ, стиля управления, профессиональной личностной зрелости работников, условий труда и т. д., сделало необходимым разработку и реализацию настоящего проекта.

Работник не может быть от природы наделен готовыми профессиональными данными, реализующимися в ДОУ. Проект учитывает тот факт, что период вхождения начинающего работника в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. Сегодня предъявляются особые требования к профессиональной деятельности работников, как со стороны

администрации дошкольного учреждения, так и со стороны воспитанников и их родителей. Эти требования растут и, в то же время, как показывает практика, в профессиональном развитии работников дошкольного учреждения обозначились некоторые проблемы.

К ним можно отнести:

- неготовность к инновационной деятельности;
- отсутствие опыта и недостаток знаний по дошкольной педагогике;
- недостаточная активность работников в профессиональном развитии и передаче своего опыта работы.

Цель и задачи

Цель проекта: Стабилизация и последующее повышение качества образовательной деятельности через развитие кадрового потенциала ДООУ. Создание условий для обеспечения профессионального развития сотрудников и формирования творчески работающего коллектива единомышленников.

Исходя из цели проекта, поставлены следующие задачи:

1. Разработать системный подход к организации непрерывного образования и повышения квалификации педагогов (горизонтальное и вертикальное).
2. Повысить мотивацию педагогов для участия в конкурсном движении.
3. Активизировать творческий потенциал педагогов по обобщению передового педагогического опыта и его распространению.

Содержание проекта

Проект направлен на профессиональное становление и развитие как педагогических работников, так и работников всего коллектива в целом. Инновационность проекта состоит в совершенствовании использования педагогами в процессе профессионального развития современных технологий: технологии проектирования, информационные технологии, творческие отчеты, фото и видео презентации, технология «портфолио» и т.д., синергии всех работников ДООУ в целях оптимизации ресурсов при осуществлении образовательного процесса.

Основными формами работы с работниками по повышению их профессиональной компетентности является «Школа профмастерства – Формула успеха», в рамках которой

будут проводиться семинары, семинары-практикумы, консультации, деловые игры, мозговые штурмы, тренинги и т.д.

Проект состоит из 4-х этапов развития: 1) Подготовительный; 2) Организационный; 3) Практический; 4) Итоговый.

Подготовительный этап проекта:

Цель: обеспечение мотивационной готовности работников к реализации проекта.

Таблица 1

Мероприятия	Количество участников	Результаты
Выявление потребностей в инновациях, определение их типа	Заместитель заведующего	По результатам анкет работники условно разделены на группы
Выбор педагогическими работниками инноваций в соответствии со своими потребностями и с учетом интересов и склонностей воспитанников	Весь педагогический состав ДОУ	Разработка индивидуальных планов личностного развития педагогов
Анализ уровня профессиональной деятельности работников	Весь коллектив ДОУ	Составлены индивидуальные карты работников (методические паспорта)
Создание информационного поля	Весь коллектив ДОУ	Сформирован банк инноваций в сфере дошкольного образования в применении к коллективу ДОУ
Создание мотивации на достижение успеха	Весь коллектив ДОУ	Активное участие всех работников в мероприятиях, направленных на реализацию основной образовательной программы дошкольного образования, методических мероприятиях

Организационный этап проекта:

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

Таблица 2

Мероприятия	Количество участников	Результаты
-------------	-----------------------	------------

Внесение изменений в структуру методической деятельности	Заместитель заведующего	Разработана система непрерывного педагогического образования внутри ДОУ
Создание «Школа профмастерства – Формула успеха»	Весь педагогический состав ДОУ	Создана «Школа профмастерства – Формула успеха»
Пополнение воспитателями базовых научных и методических знаний	Весь педагогический состав ДОУ	Собрана «копилка методических разработок»
Развитие исследовательских умений воспитателей	Весь педагогический состав ДОУ	Разработаны различные исследовательские проекты
Организация взаимодействия занятий, круглых столов, защит программ, творческих отчетов и т.д.	Весь педагогический состав ДОУ	Организованы и внедрены различные формы педагогического взаимодействия («Педагогическая гостиная», «Образовательная мастерская»)

Практический этап (этап реализации)

Цель: обеспечение практической готовности коллектива к нововведениям.

Таблица 3

Мероприятия	Количество участников	Результаты
Промежуточная диагностика уровня инновационного потенциала коллектива	Весь педагогический состав ДОУ	Формирование портфолио достижений и портфолио методического материала педагога
Совершенствование системы научно-методической работы, её организация	Весь педагогический состав ДОУ	Применение в методической работе интерактивных методов (метод «Модерации», метод «Кейсов», метод SWOT – анализа)
Организация работы «Школа профмастерства – Формула успеха»	заместитель заведующего	Разработано положение о работе «Школа профмастерства – Формула успеха»
Создание системы повышения квалификации внутри ДОУ	Весь педагогический состав ДОУ	Проведены теоретические семинары, деловые игры, практикумы, творческие группы и т. д.
Разработка педагогами авторских программ, проектов, специальных	Весь педагогический состав ДОУ	Разработаны педагогами программы, проекты. Активное участие педагогов в

семинаров		методической работе на уровне города
Совершенствование структуры управления в условиях работы в инновационном режиме, активное участие работников и принятие управленческих решений	Весь коллектив ДОУ	Существует система мер поощрения творчески работающих сотрудников, проводятся смотры — конкурсы профессионального мастерства

Итоговый этап

Цель: выявление рассогласования между желаемыми и реальными уровнями инновационного потенциала коллектива.

Таблица 4

Мероприятия	Количество участников	Результаты
Диагностика уровня инновационного потенциала коллектива	Весь коллектив ДОУ	Определен уровень инновационного потенциала коллектива.
Установление причин рассогласования между желаемыми и реальными уровнями инновационных потенциалов	Весь коллектив ДОУ	Коррекция дальнейшей работы
Составление программы деятельности коллектива по дальнейшему развитию профессионального потенциала	Заместитель заведующего	Составлена программа деятельности коллектива на дальнейший период.

План реализации проекта

В реализации проекта принимают участие весь состав педагогических работников в образовательной организации.

Непосредственное участие принимает заведующий ДОУ — это выделение бюджета для реализации проекта, составление и утверждение приказов на сотрудников, организация мероприятий, принимает участие в экспертизе оценивания педагогических работников по достижению результатов.

Заместитель заведующего - организация педагогического состава для повышения квалификации и обучения, организация мастер классов, открытых мероприятий, участие в конкурсах для педагогов и их воспитанников, организация круглых столов с другими образовательными организациями для обмена профессиональным опытом работы. Разработка диагностических карт профессионального мастерства и определение личных

потребностей сотрудников в обучении. Разработка индивидуальных программ личностного развития педагогов. Председатель экспертной группы по оцениванию педагогической деятельности.

Педагог-психолог — проведение семинаров, коммуникативных тренингов, анкетирование молодых специалистов, обучение сотрудников по сохранению психического здоровья, проведение тренингов по взаимодействию педагогов с родителями и детьми, приемам противострессовой переделки дня и многое другое, проведение мастер классов.

Календарный план реализации проекта

Таблица 5

Наименование мероприятий	Сроки начала и окончания (месяц, год)	Ожидаемые итоги
Анализ уровня профессиональной деятельности педагогов	январь 2020 года	Составления индивидуальных карт педагогов, разработка индивидуальных программ личностного развития
Создание «Школа профмастерства – Формула успеха»	май 2020 года	Использование новых, современных технологий педагогами для взаимодействия со взрослыми и детьми. Организация работы по профессиональному становлению молодых специалистов.
Повышение квалификации, профессиональная переподготовка педагогических работников	В течении 2020-2023 г.г.	Повысить уровень профессиональной подготовки педагогов, Рост творческого потенциала коллектива и стремления к карьерному росту в своей профессиональной деятельности
Организация круглого стола, семинаров-практикумов, консультаций с целью обмена опытом, защит программ, творческих отчетов	В течении 2020-2023 г.г.	Внедрение различных форм педагогического взаимодействия. Повышение профессиональной компетентности педагогов и молодых специалистов ДОУ.
Промежуточная диагностика уровня инновационного потенциала педагогического коллектива	В течении 2020-2023 г.г. (январь, июль)	Повышение профессиональной компетентности. Формирование портфолио достижений и портфолио методического материала педагога
Тренинг по овладению	В течении 2020-	Удовлетворение родителей

навыками взаимодействия педагогов с коллегами, родителями и детьми, управления стрессом	2023 г.г.	педагогическим процессом обучения детей. Комфортный психологический климат в организации и сплоченность коллектива.
Круглый стол «Вчера, сегодня, завтра...»	Май 2024 года	Подведение итогов реализации проекта, постановка задач на перспективу кадрового развития учреждения

Планируемый результат

Повышение уровня профессиональной компетентности педагогических кадров ДОО (овладение педагогом необходимой суммой знаний, умений и навыков, определяющих сформированность его педагогической деятельности, педагогического общения и личности педагога)

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.

Способы оценки планируемых результатов

1. Анализ уровня профессиональной деятельности педагогов. Разработка диагностических карт профессионального мастерства и определение личных потребностей сотрудников в обучении. Разработка индивидуальных программ личностного развития педагогов.

Для изучения уровня профессиональной деятельности педагогов будет использоваться комплексная оценка качества профессиональной деятельности педагогов, предусматривающая ряд составляющих: соответствующие методы; составные части и этапы оценки; характер их связей между собой и со всей деятельностью.

2. Обучение работников современным технологиям взаимодействия со взрослыми и детьми (технологии проектирования, информационные технологии, творческие отчеты, фото и видео презентации, технология «портфолио, ТРИЗ и др.»).

В результате проектной деятельности у педагогов вырабатывается собственный аналитический взгляд на практику воспитания и обучения дошкольников. Деятельность по реализации групповых проектов выведет работу коллектива на качественно новый

уровень, предъявляя более высокие требования к каждому участнику реализации проекта. Участие в групповых проектах повысит методическую активность педагогов, активизирует их в обобщении и распространении собственного опыта.

3. Организация работы по профессиональному становлению молодых специалистов.

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.

Знакомство с опытными педагогами, практикой инновационной деятельности и ее плодами играет важную роль в формировании педагогического идеала молодого специалиста, а порой и в его корректировке.

Заключение:

Таким образом, для обеспечения эффективного развития кадрового потенциала ДООУ необходимо выполнение следующих требований: непрерывный характер повышения квалификации, основанный на принципах менеджмента знаний; реализация программно-целевого управления и проектной организации повышения квалификации; процессный подход к формированию содержания повышения квалификации; интеграция моделей традиционного и дистанционного обучения, обеспечение повышения квалификации.

Список использованной литературы:

1. Белкина В.Н., Карпов А.В., Ревякина И.И. Теория и практика развития профессиональной педагогической рефлексии. Ярославль, 2006, 331с.
2. Иванцевич Дж. М., Лобанов А.А. Человеческие ресурсы управления: основы управления персоналом. М.: Дело, 2009. – 233 с.
3. Лукичева Л. И. Управление персоналом / Л. И. Лукичева. — 6-е изд. — М. : Омега-Л, 2011. — 264 с.
4. Шадриков В. Д. Личностные качества педагога как составляющие профессиональной компетентности//Вестник ЯГУ им. П. Г. Демидова. — 2006.-№ 1.-с. 15-20с.
5. Коноплева Г.И., Борщенко А.С. Понятие кадрового потенциала и стратегии его развития / Г.И. Коноплева, А.С. Борщенко // Альманах современной науки и образования. — Тамбов: Грамота, 2014. — № 2 (81). — С. 86 — 88.
6. Научная электронная библиотека [Электронный ресурс]. URL: <http://www.dissercat.com/content/kompetentnostnyi-podkhod-v-upravlenii-razvitiem-kadrovogo-potentsialamunitsipalnoi-obrazova#ixzz3Z3CAH9LV> (дата обращения 04.05.2015).