

**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 34»**

Юридический адрес: 624440, Свердловская область, г. Краснотурьинск, ул. Олега Кошевого, 7
Фактический адрес: 624440, Свердловская область, г. Краснотурьинск, ул. Олега Кошевого, 7
e-mail: dselka34@gmail.com <https://34kt.tvoyasadik.ru/>

СОГЛАСОВАНА

Педагогическим советом
МА ДОУ № 34
Протокол
№ 1 от
31 » 08 2021

УТВЕРЖДЕНА

Приказом заведующего
МА ДОУ № 34
№ 12 от 31 » 08 2021



**Программа развития кадрового потенциала МА ДОУ № 34
на 2021–2024 годы**

г. Краснотурьинск 2021

Паспорт программы развития кадрового потенциала

Наименование программы	Программа развития кадрового потенциала муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 34»
Цель программы	<p>Стратегическая цель: Повышение качества образовательной деятельности через развитие кадрового потенциала ДООУ.</p> <p>Конкретная цель: Создание условий для повышения уровня профессиональной компетентности и формирования творчески работающего коллектива педагогов - единомышленников через внутриорганизационную модель профессионального продвижения педагогов</p>
Задачи программы	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Обеспечить поддержку, стимулирование и повышение статуса педагогических работников ➤ Развивать профессиональную культуру и компетенцию педагогов, совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров ➤ Обновить структуру и содержание методической службы ➤ Сохранить и укрепить здоровье педагогических работников ➤ Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения
Направления программы	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Организация профессиональной коммуникации ➤ Психолого- педагогическая мотивация ➤ Психологическая и методическая поддержка
Сроки реализации	2021-2024
Ожидаемые результаты	<p>Закрепление кадров в ДООУ и создание условия для притока молодых педагогических кадров (стабильная укомплектованность педагогическими кадрами образовательного учреждения, число молодых специалистов в учреждении увеличивается на 10-15 %);</p> <p>Готовность педагогических работников к использованию ИКТ в педагогическом процессе и повышения компетенций;</p> <p>Мотивация к качественному педагогическом труду;</p> <p>Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии. принимающих участие в конкурсах, творческих группах;</p> <p>Повышение уровня профессиональной компетенции педагогов (внедрение инноваций и нововведений: открытие личных сайтов педагогов, участие в профессиональных конкурсах на различном уровне, разработка методических пособий);</p> <p>Создание модели внутриорганизационного продвижения педагогов;</p> <p>Удовлетворенность участников качеством организованных методических мероприятий составит - 80%</p> <p>Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов (доля работников ДООУ, повысивших квалификацию увеличивается на 20%, от общей численности работников)</p> <p>Сформирован творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников.</p>

Механизм реализации программы	Основными участниками реализации Программы являются администрация и педагогический коллектив образовательного учреждения, способные реализовать поставленные цели и задачи Программы.
Система организации контроля	Текущий контроль осуществляет заведующий

Пояснительная записка

Программа кадрового потенциала (далее - Программа) МА ДОУ № 34 является документом, который направлен на создание условий для личностного развития педагогов, повышения квалификационного уровня, уровня профессиональной компетенции и творческой инициативы.

Программа разработана в соответствии со следующими нормативными правовыми документами:

1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ.
2. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17.10.2013 №1155 "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования" (Зарегистрировано в Минюсте России 14.11.2013 N 30384).
3. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 13.08.2013г. №1014 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования".
4. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 544н от 18.10.2013 г.) Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)».
5. Устав МА ДОУ № 34

Актуальность

В условиях модернизации и развития системы образования произошли значительные изменения, как в организации, так и содержании педагогической деятельности коллектива ДОУ. Появилась реальная возможность для стандартизации образования как деятельности и повышения качества образования.

В период перехода к продуктивному личностно-ориентированному образованию, одной из главных задач является профессиональное развитие педагогического коллектива. Дошкольному учреждению необходим педагог:

- владеющий новыми технологиями организации педагогического процесса,
- умеющий осуществлять психолого-педагогическую поддержку,
- способный реализовать принципы построения образовательного процесса,
- ориентированный на личность ребенка
- мотивированный на профессиональное совершенствование.

Между тем следует признать, что большая часть инновационных направлений дошкольного образования реализуется не всегда продуктивно и качественно, возникают риски в профессиональной деятельности педагогов по причине нехватки в ДОУ высококвалифицированных педагогических кадров.

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.

Анализ кадровых ресурсов ДОУ

Дошкольное образовательное учреждение полностью укомплектовано педагогическими кадрами и младшим обслуживающим персоналом согласно штатному расписанию. Уровень профессиональной подготовки педагогических работников соответствует требованиям квалификационных характеристик ЕКС.

Характеристика педагогических кадров

	Кол-во	%
Общее количество педагогических работников ОО (все работники)	12	100
Педагоги с высшим образованием из них:	6	50
с высшим педагогическим образованием	5	42
со средним специальным	6	50
Педагоги, аттестованные на квалификационные категории (всего), из них:	2	17
на высшую квалификационную категорию	0	0
на первую квалификационную категорию	2	17
Педагоги, аттестованные на соответствие занимаемой должности	8	67

	По возрасту									
	Всего	Моложе 25 лет	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	От 65 и более
Весь педагогический состав	12	0	1	3	2	5	0	0	1	0

	По стажу работы						
	Всего	До 3-х лет	От 3-х до 5 лет	От 5-до 10лет	От 10-15лет	От 15-20 лет	От 20 лет и более
Весь педагогический состав	12	1	3	4	1	1	2

Педагоги дошкольного учреждения повышают уровень своего профессионального мастерства посредством самообразования, участия в работе методических объединений, участия в конкурсах различного уровня.

В ДОУ сложилась определённая система повышения квалификации.

Сложившаяся система работы по повышению квалификации носит непрерывный, комплексный и системный характер, эффективно влияет на повышение качества образования. Система обучения педагогических кадров представлена различными формами

взаимодополняющими формами непрерывного образования:

- повышение квалификации на очных и дистанционных курсах.
- Педагоги детского сада постоянно повышают свою квалификацию через:
 - ✓ «Всеобуч»;
 - ✓ «Северный педагогический колледж»
 - ✓ ИРО
- самообразование.

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

- старение кадрового состава;
- преобладание в коллективе устаревших подходов к образовательному процессу и наличие стереотипных установок;
- «стойкое сопротивление» некоторых педагогов к введению образовательных инноваций;
- недостаточная активность большинства педагогов в профессиональном развитии.

Программа направлена на профессиональное становление и развитие педагогов и педагогического коллектива в целом. Инновационная направленность Программы состоит в использовании педагогами в процессе профессионального развития современных технологий, стремление к инновационной деятельности и внедрению новообразований в педагогический процесс в условиях реализации ФГОС ДО (технологии проектирования, информационные технологии, педагогические, социальные, творческие отчеты, презентации, технологии «электронное портфолио» и пр.)

Риски

- Текучесть кадров.
- Пассивность педагогов, не желание перестраивать свою деятельность.
- Дефицит специалистов
- Недостаточная эффективность положения о стимулировании

Система мероприятий по реализации программы

задачи	Мероприятие	Сроки	Ответственные
1. Обеспечить поддержку, стимулирование и повышение статуса педагогических работников	Создание перспективного плана повышения квалификации педагогов Повышение квалификации на КПК педагогов не менее 1 раза в 3 года (ежегодно не менее 35% педагогов)	Ежегодно сентябрь	Ответственный по аттестации
	Представление и награждение лучших работников ДОУ государственными, муниципальными и отраслевыми наградами и знаками отличия	Ежегодно	Заведующий ДОУ
	Оказание поддержки и создание мотивации при аттестации педагогов	регулярно	Ответственный по аттестации
2. Развивать профессиональную культуру и компетенции педагогов	Анализ кадровой ситуации в системе ДОУ с целью прогнозирования потребности в педагогических кадрах на последующие учебные годы.	Сентябрь ежегодно	Заведующий
	Создание необходимых условий для включения педагогов ДОУ в образовательное пространство: образовательные интернет сайты персональные сайты педагогов и т.п.	Весь период	Заведующий
	Организация обучения всех педагогов основам компьютерной грамотности Достижение 100% ИКТ-компетенций педагогов		Заведующий
	Изучение качества предоставляемых услуг (мониторинг уровня удовлетворенности потребителей деятельностью ДОУ)	Май	Воспитатели
	Составление, корректировка и анализ индивидуального плана развития педагога и представление на итоговом педсовете	Ноябрь -май	Воспитатели
	Разработка модели профессионального продвижения для определения индивидуальной траектории профессионального развития каждого педагога	май	
	Организация методического сопровождения реализации ФГОС ДО: ➤ заседания педсоветов ➤ профильные и индивидуальные консультации	Ежемесячно	Заведующий

3. Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров	Организация разных форм обучения и переобучения педагогов (в том числе дистанционного и на базе ДОУ) по индивидуальным планам профессионального развития (ИППР)	ежегодно	Заведующий
	Организация обучения школы наставничества для методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов. Проведение серии обучающих семинаров для младших воспитателей	2021-2024	Заведующий
	Проведение тренингов, направленных на усиление коммуникативных возможностей педагогов Организация семинаров-практикумов: 1.«Искусство самопрезентации» 2. «Учимся искусству дискуссии» 3. «Как научиться красиво и убедительно говорить»	2021-2024	Воспитатели, педагог-психолог, социальные партнеры
	Развитие конкурсного движения: конкурсы внутри ДОУ дистанционные конкурсы профессиональные конкурсы «Воспитатель года» номинации педагогов по результатам работы за год	2021-2024	Воспитатели
	Использование новых методик диагностики компетентности педагогов	Сентябрь 2021	Заведующий
4. Обновить структуру, условия и содержание методической службы	Совершенствование системы внутреннего контроля. Введение оценочных листов эффективности проведённого методического мероприятия	Весь период	Заведующий
	Создать условия для использования педагогами ИКТ в образовательном процессе	Весь период	Заведующий
	Картотечное структурирование методического обеспечения ДОУ	Август, ежегодно	Заведующий
5. Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения	Создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе	Весь период	Управленческая команда
	Организация традиционных праздничных мероприятий тематического характера, совместных экскурсий и поездок	Весь период	Старший воспитатель
	Поддержка традиций ДОУ (1 сентября, День пожилого человека...)	Весь период	заведующий

Разработка положения и проведение конкурса профессионал детского сада» и утверждение наградыда (почётный знак, титул и т.п.)	апрель	заведующий
--	--------	------------

Мониторинг реализации программы «Развитие кадрового потенциала»

Мониторинг уровня профессиональной компетентности педагогических работников осуществляется на основе квалификационных характеристик должностей работников образования и самооценки педагогической деятельности. Мониторинг осуществляется через изучение опыта работы педагога, заинтересованности в инновациях, овладения педагогическими технологиями, готовности к саморазвитию, результатов участия в методической работе ДОУ.

Предполагаемые результаты реализации программы	Индикаторы измерения
Пополнение нормативной базы ДОУ, регламентирующей сопровождение педагогов	Наличие программ, положений по реализации модели внутриорганизационного продвижения персонала, ИППР, положения о конкурсах и мастерских
Создание условий для профессионального роста каждого педагога	Рост числа педагогов с первой квалификационной категорией на 20% Рост числа педагогов, участников профессиональных конкурсов Рост числа педагогов, демонстрирующих свой педагогический опыт на семинарах, мастер-классах, через публикации
Сформированный творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников	Рост числа педагогов, работающих в творческих, проектных группах разного уровня
Освоение педагогами инновационных образовательных технологий	Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах, творческих группах Количество педагогов, имеющих разработанные методические пособия и авторские программы Использование ИКТ в педагогическом процессе и повышения квалификации-100%
Закрепление кадров в ДОУ и создание условий для привлечения молодых педагогов	Обеспеченность ДОУ педагогическими кадрами на 100% Омоложение коллектива на 10-15%

Заключение

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

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575819

Владелец Костина Ольга Каримовна

Действителен с 23.03.2022 по 23.03.2023