

УТВЕРЖДЕНА
приказом заведующего
МДОУ №7 «Березка»
от 17.01.2023 г. № 05/01-15
Н.Н.Добрякова



Программа развития кадрового потенциала МДОУ №7 «Березка»

2023
г.Тутаев

Содержание

| | | |
|-------------------|---|----|
| Раздел I | | |
| 1.1. | Паспорт программы развития кадрового потенциала | 3 |
| 1.2. | Пояснительная записка | 4 |
| | Актуальность | 5 |
| 1.2.1. | | |
| 1.2.2. | Анализ кадровых ресурсов | 5 |
| 1.3. | Риски | 6 |
| Раздел II | | |
| 2.1. | Цель программы | 7 |
| 2.2. | Задачи программы | 7 |
| 2.3. | Принципы программы | 7 |
| 2.4. | Механизмы реализации программы | 7 |
| 2.5. | Сроки реализации | 7 |
| 2.6. | Общий объем финансирования | 7 |
| 2.7. | Ожидаемые результаты | 7 |
| Раздел III | | |
| 3.1 | Система мероприятий | 9 |
| Раздел IV | | |
| 4.1. | Мониторинг реализации программы | 12 |
| 4.2. | Заключение | 12 |
| Литература | | 13 |
| Приложения | | |

Раздел 1

1.1. Паспорт программы развития кадрового потенциала

| | |
|-------------------------------|--|
| Наименование программы | Программа развития кадрового потенциала МДОУ № 7 «Березка» на 2023-2025 годы |
| Разработчик программы | Рабочая группа МДОУ №7 «Березка» Заведующий Добрякова Нина Николаевна, Воспитатель Виноградова Ирина Александровна |
| Цель программы | Стратегическая цель: Повышение качества образовательной деятельности через развитие кадрового потенциала ДОУ. Конкретная цель: Создание условий для повышения уровня профессиональной компетентности и формирования творчески работающего коллектива педагогов - единомышленников через внутриорганизационную модель профессионального продвижения педагогов |
| Задачи программы | Обеспечить поддержку, стимулирование и повышение статуса педагогических работников Развитие профессиональной культуры и компетенций педагогов Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров Обновить структуру и содержание методической службы Сохранить и укрепить здоровье педагогических сотрудников Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения |
| Направления программы | Организация профессиональной коммуникации Психолого- педагогическая мотивация Психологическая и методическая поддержка |
| Сроки реализации | 2023-2025 годы |
| Ожидаемые результаты | Закрепление кадров в ДОУ (стабильная укомплектованность педагогическими кадрами образовательного учреждения); Готовность педагогических работников к использованию ИКТ в педагогическом процессе и повышения компетенций; Мотивация к качественному педагогическому труду; Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии. принимающих участие в конкурсах, творческих группах; Повышение уровня профессиональной компетенции педагогов (внедрение инноваций и нововведений: открытие личных сайтов педагогов, участие в профессиональных конкурсах на различном уровне, разработка методических пособий); Создание модели внутриорганизационного продвижения педагогов; Удовлетворенность участников качеством организованных методических мероприятий составит - 80% Пополнение нормативной базы дошкольного учреждения (положение об установлении дополнительных выплат.) Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов . Сформирован творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников. |

| | |
|--------------------------------------|---|
| 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 |

1.2. Пояснительная записка

Программа кадрового потенциала (далее - Программа) муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад № 7 «Березка» 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. Приказ департамента образования Ярославской области от 17.09.2014 № 530/2/01-03 «О региональном проекте «Развитие кадрового потенциала системы образования Ярославской области».

6. Устав МДОУ № 7 «Березка» Тутаевского муниципального района.

1.2.1. 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. В ДОУ на данный момент работают педагоги практики с более чем двадцатипятилетним стажем работы, чья профессиональная подготовка зачастую не отвечает установкам «компетентного подхода».

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.

1.2.2. Анализ кадровых ресурсов ДОУ

Дошкольное учреждение 100% укомплектовано педагогическими кадрами.

Образовательный процесс в ДОУ осуществляет 1 воспитатель.

Общий состав коллектива ДОУ: 11 человек.

Педагогический коллектив состоит из 1 педагога

Анализ данных показывает:

Распределение педагогического персонала по возрасту

| Всего педагогов | В том числе в возрасте (полных лет на 1 января 2023 года) | | | | | | | 60 лет и старше |
|-----------------|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-----------------|
| | Моложе 25 лет | 25-29 | 30-39 | 40-44 | 45-49 | 50-54 | 55-59 | |
| 1 | | 1 | | | | | | |
| | | 100% | | | | | | |

По стажу педагогической работы в образовательном учреждении работают педагоги

| Стаж | До 3 лет | От 3 до 5 лет | От 5 до 10 лет | От 10 до 15 лет | От 15 до 20 лет | Свыше 20 лет |
|----------------------------|----------|---------------|----------------|-----------------|-----------------|--------------|
| 2023 год (сентябрь) | | | | | | |
| Количество педагогов | | | 1 | | | |
| % | | | 100% | | | |
| 2024 год | | | | | | |
| Количество педагогов | | | 1 | | | |
| % | | | 100% | | | |
| 2025 год | | | | | | |
| Количество педагогов | | | 1 | | | |
| % | | | 100% | | | |

По уровню образования

| Образование | Высшее | Среднее специальное |
|----------------------|--------|---------------------|
| Количество педагогов | 1 | |
| % | 100% | |

По уровню квалификации

| <i>Квалификационные категории</i> | <i>Высшая</i> | <i>Первая</i> | <i>Соответствие</i> | <i>Без категории</i> |
|-----------------------------------|---------------|---------------|---------------------|----------------------|
| Количество педагогов | 1 | | | |
| % | 100% | | | |

Педагог детского сада постоянно повышает свою квалификацию через:

- прохождение курсов повышения квалификации, тематических и целевых курсов при ИРО
- самообразование.

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.)

1.3. Риски

- Дефицит специалистов
- Недостаточная эффективность положения о стимулировании.

Раздел II

2.1. Цель программы

Стратегическая цель:

Повышение качества образовательной деятельности через развитие кадрового потенциала ДОУ.

Конкретная цель:

Создание условий для повышения уровня профессиональной компетентности и формирования творчески работающего коллектива педагогов - единомышленников через внутриорганизационную модель развития персонала.

2.2. Задачами программы являются

1. Обеспечить поддержку, стимулирование **и повышение статуса** педагогических работников
2. Развитие профессиональной культуры и компетенций педагогов
3. Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров
4. Обновить структуру и содержание методической службы
5. Сохранить и укрепить здоровье педагогических сотрудников
6. Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения

2.3. Принципы

- Принцип непрерывности профессионального развития педагогических работников (задан ФГОС);
- Принцип партнерства (предполагает определение круга актуальных и потенциальных партнеров в образовательном пространстве детского сада, города, консолидацию их усилий, обеспечение устойчивости развития за счет системного эффекта взаимодействия);
- Принцип саморазвития (определяет приоритетность актуализации внутренних источников развития, интенсификацию развития, способность адаптироваться в изменившейся ситуации).

2.4. Механизмы реализации Программы

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

2.5. Сроки и этапы реализации Программы

Программа рассчитана на 3 учебных года - в период с 2023 по 2025 годы в соответствии с актуальной ситуацией учреждения. Учитывается возможность продления сроков ее реализации при отсутствии планируемого результата.

2.6. Общий объем финансирования

- Областной бюджет
- Муниципальный бюджет

2.7. Ожидаемые результаты реализации программы «Развитие кадрового потенциала на 2023- 2025 годы»

- Закрепление кадров в ДОУ (стабильная укомплектованность педагогическими кадрами образовательного учреждения)
- Решение комплекса социальных и моральных мер поощрения для повышения статус; педагогических работников
- Профессиональный рост педагогических кадров
- Готовность педагогических работников использованию ИКТ в педагогическом процессе и повышения квалификации
- Мотивация к качественному педагогическому труду
- Увеличение доли педагогических работников реализующих инновационные технологии принимающих участие в конкурсах, творческих группах
- Повышение социального статуса воспитателя
- Повышение уровня профессиональной компетенции педагогов (внедрение инноваций и нововведений: открытие личных сайтов педагогов, участие в профессиональных конкурсах на различном уровне, разработка методических пособий)
- Создание модели внутриорганизационного продвижения педагогов;
- Удовлетворенность участников качеством организованных методических мероприятий составит - 80%
- Пополнение нормативной базы дошкольного учреждения (положение об установлении дополнительных выплат)
- Создание модели внутрифирменного обучения
- Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов;

Раздел III

3.1. Система мероприятий по реализации программы

| <i>задачи</i> | <i>Мероприятие</i> | <i>Сроки</i> | <i>Ответственные</i> |
|---|--|----------------------|--|
| 1. Обеспечить поддержку, стимулирование и повышение статуса педагогических | Создание перспективного плана повышения квалификации педагогов Повышение квалификации на КПК педагогов не менее 1 раза в 3 года | Ежегодно сентябрь | Заведующий ДОУ |
| | Представление и награждение лучших работников ДОУ государственными, муниципальными и отраслевыми наградами и знаками отличия | Ежегодно | Заведующий ДОУ |
| | Разработка, внесение изменений в Положение о моральном и материальном стимулировании педагогических работников Усиление дифференциации оплаты труда. | 2023 год | УС ДОУ, председатель совета трудового коллектива |
| | Оказание поддержки и создание мотивации при аттестации педагогов | регулярно | Заведующий ДОУ |
| 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 ДОУ |
| | Создание необходимых условий для включения педагогов ДОУ в образовательное пространство: МО, образовательные интернет сайты персональные сайты педагогов и т.п. | Весь период | Заведующий ДОУ |
| | Организация обучения педагогов основам компьютерной грамотности с помощью обмена опытом в «Мастерской компьютерных образовательных презентаций» Достижение 100% ИКТ-компетенций педагогов | | Заведующий |
| | Изучение качества предоставляемых услуг (мониторинг уровня удовлетворенности потребителей деятельностью ДОУ) | Май | Заведующий ДОУ |
| | Составление, корректировка и анализ индивидуального плана развития педагога и представление на итоговом педсовете | Ноябрь-май | Заведующий ДОУ |
| | Разработка модели профессионального продвижения для определения индивидуальной траектории профессионального развития педагога | 2023 май | |
| | Организация методического сопровождения реализации ФГОС ДО: <ul style="list-style-type: none"> • заседания педсоветов • профильные и индивидуальные консультации • временные творческие объединения по направлениям работы | Ежемесячно | Заведующий ДОУ |

| <i>задачи</i> | <i>Мероприятие</i> | <i>Сроки</i> | <i>Ответственные</i> |
|--|---|-----------------------|-----------------------------------|
| 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 ДОУ |
| | Организация обучения школы наставничества для методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов. Проведение серии обучающих семинаров для младших воспитателей | 2023-2024 | воспитатель ДОУ |
| | 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» | 2023-2025 | Воспитатель и социальные партнеры |
| | Дополнительные курсы по внедрению современных компьютерных технологий «Мастерская современных компьютерных технологий» | По срокам орг-ии | воспитатель ДОУ |
| | Апробация модели внутрифирменного продвижения персонала через участие в работе: «Мастерской непрерывных улучшений» «Мастерская социально-педагогического проектирования» | Сентябрь-октябрь 2023 | Заведующий ДОУ, воспитатель, |
| | Использование новых методик диагностики компетентности педагогов (Квадрат функций) | Сентябрь 2023 | Заведующий , воспитатель, |
| 4. Обновить структуру, условия и содержание методической службы | Совершенствование системы внутреннего контроля. Введение оценочных листов эффективности проведенного методического мероприятия | Весь период | Заведующий ДОУ |
| | Создать условия для использования педагогами ИКТ в образовательном процессе | Весь период | Заведующий |
| | Картотечное структурирование методического обеспечения ДОУ | Август , ежегодно | Воспитатель |
| 5. Сохранить и укрепить здоровье сотрудников | Создание оптимальных санитарно-гигиенических и психологических условий для укрепления здоровья работников ДОУ, проведение СОУТ | 2023-2025 | Заведующий |
| | Проведение Дня здоровья для работников ДОУ Разработка Положения о Дне здоровья | Апрель , | Воспитатель |

| <i>задачи</i> | <i>Мероприятие</i> | <i>Сроки</i> | <i>Ответственные</i> |
|--|--|--------------|-------------------------|
| | | ежегодно | |
| | Проведение ежегодного бесплатного медицинского осмотра, диспансеризации, вакцинации | Весь период | Заведующий ДОУ |
| | Организация и проведение психологических консультаций, тренингов и других мероприятий | Весь период | Психолог Центр «Стимул» |
| 6. Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения | Создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе | Весь период | Заведующий |
| | Организация традиционных праздничных мероприятий тематического характера, совместных экскурсий и поездок | Весь период | Заведующий |
| | Поддержка традиций ДОУ (1 сентября, День пожилого человека...) | Весь период | заведующий |

РАЗДЕЛ IV

4.1. 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 высшей квалификационными категориями. Рост числа педагогов, участников профессиональных конкурсов. Рост числа педагогов, демонстрирующих свой педагогический опыт на семинарах, мастер-классах, через публикации. |
| 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% |
| Решение комплекса социальных и моральных мер поощрения для повышения статуса педагогических работников | Разработано положение о премировании в ДОУ |

4.2. Заключение

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

Литература

1. Амонашвили Ш.А. Педагогическая симфония: В 3ч. Екатеринбург, 1993.
2. Белкина В.Н., Карпов А.В., Ревякина И.И. Теория и практика развития профессиональной педагогической рефлексии. Ярославль, 2006.
3. Булатова О.С. «Педагогический артистизм: учебное пособие// М.: Издательский центр «Академия» 2001.
4. Ершов П.М. «Технология актерского искусства», Москва, 1992.
5. Разумный В.А. Содержание образования: Единство знаний, эмоций и веры// Педагогика. 1998. №5
6. Шадриков В. Д. Личностные качества педагога как составляющие профессиональной компетентности//Вестник ЯГУ им. П. Г. Демидова. - 2006.-№ 1.-е. 15-20
7. Якушева С.Д. Основы педагогического мастерства: учебник. 4-е изд., испр. И доп. // М.: Издательский центр «Академия», 2011.