

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 6 «Снежинка» с корпусом № 2 «Сказка» и корпусом № 3
«Теремок»

Рекомендована к утверждению
Педагогическим советом Учреждения
Протокол от 31.08.2023г. №1

Утверждаю:
заведующий МБДОУ
детский сад № 6 «Снежинка»
№ 6
Н. А. Пьянкова
Приказ от 31.08.2023. № 232 -Д



Программа
развития кадрового потенциала
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детский сад № 6 «Снежинка» с корпусом № 2 «Сказка» и
корпусом № 3 «Теремок»

Невьянск
2023

Содержание

Раздел I		
1.1.	Паспорт программы развития кадрового потенциала	3
1.2.	Пояснительная записка	4
1.2.1.	Актуальность	5
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.	Ожидаемые результаты	7
Раздел III		
3.1	Система мероприятий	9
Раздел IV		
4.1.	Мониторинг реализации программы	12
4.2.	Заключение	11
Литература		
		11

Раздел 1

1.1. Паспорт программы развития кадрового потенциала

Наименование программы	Программа развития кадрового потенциала Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 6 «Снежинка» с корпусом № 2 «Сказка» и корпусом № 3 «Теремок» на 2023-2026 годы
Разработчик программы	Заведующий Пьянкова Наталья Александровна, Заместитель заведующего по УВР Мезянкина Лариса Александровна
Цель программы	Повышение качества образовательной деятельности путём развития кадрового потенциала Учреждения.
Задачи программы	Обеспечить поддержку, стимулирование и повышение статуса педагогических работников Развивать профессиональную культуру и функциональную грамотность педагогов Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров Обновить структуру и содержание методической службы Учреждения 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	2023-2026 годы
Планируемые результаты	Закрепление кадров в ДООУ и создание условия для притока молодых педагогических кадров (стабильная укомплектованность педагогическими кадрами Учреждения, число молодых специалистов в учреждении увеличивается на 5 %); 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; Повышение удовлетворенности качеством организованных методических мероприятий Модернизация нормативной базы Учреждения Увеличение доли педагогов с высшей и первой квалификационной категорией
Механизм реализации программы	Основными участниками реализации Программы являются администрация и педагогический коллектив Учреждения, способные реализовать поставленные цели и задачи Программы.
Система организации контроля	Текущий контроль осуществляет заведующий

1.2. Пояснительная записка

Программа развития кадрового потенциала (далее - Программа) МБДОУ детский сад № 6 «Снежинка» 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 от 29.12.2012г. № 273 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
2. Федеральный закон от 24 сентября 2022 г. № 371-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации».
3. Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 25.11.2022г. № 1028 «Об утверждении Федеральной образовательной программы дошкольного образования».
4. 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).
5. 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".
6. 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)».
7. Устав Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 6 «Снежинка» с корпусом № 2 «Сказка» и корпусом № 3 «Теремок». Утверждён Постановлением администрации Невьянского городского округа от 30.08.2017г. №1786

1.2.1. Актуальность

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

В период реализации личностно-ориентированного образования, одной из главных задач является профессиональное развитие педагогического коллектива. Дошкольному образованию необходим педагог:

- владеющий новыми технологиями организации педагогической деятельности,
- умеющий осуществлять психолого-педагогическую поддержку,
- способный реализовать принципы построения образовательной деятельности,
- ориентированный на личность ребенка,

Между тем следует признать, что большая часть инновационных направлений дошкольного образования реализуется не всегда продуктивно и качественно, возникают риски в профессиональной деятельности педагогов.

Разрешению данных рисков 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 Учреждения.

1.2.2. Анализ кадровых ресурсов ДОУ

МБДОУ детский сад № 6 «Снежинка» на 95 % укомплектовано педагогическими кадрами. Образовательную деятельность осуществляют 15 воспитателей, учитель-логопед, педагог-психолог, 2 музыкальных руководителя. Педагогический коллектив последние годы обновляется.

В Учреждении преобладают педагоги среднего возраста, которые имеют большой стаж педагогической работы, пять педагогов отмечены отраслевыми наградами.

Педагогический коллектив состоит из 19 педагогов

Анализ данных показывает:

Распределение педагогического персонала по возрасту

Всего педагогов	В том числе в возрасте (полных лет на 1 января 2023 года)							
	Моложе 25 лет	25-29	30-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60 лет и старше
19	0	0	4	1	3	6	3	2
	0 %	0%	22%	5%	17%	30%	15%	11%

По стажу педагогической работы в 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 (1 января 2023 года)						
Количество педагогов		3	4	2	1	10
%		15%	20%	10%	5%	50%

По уровню образования

Образование	Высшее	Среднее специальное
Количество педагогов	10	9
%	55%	45%

По уровню квалификации

Квалификационные категории	Высшая	Первая	Соответствие занимаемой должности	Нет категории
Количество педагогов	7	6	5	1
%	37%	30%	27%	6%

Педагоги детского сада постоянно повышают свою квалификацию через:

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

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

- старение кадрового состава;
- недостаточная активность 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, ФОП ДО (технологии проектирования, информационные технологии, педагогические, социальные, творческие отчеты, презентации, технологии «электронное портфолио»)

1.3. Риски

- Текучесть кадров.
- Эмоциональное выгорание педагогов.

Раздел II

2.1. Цель программы

Повышение качества образовательной деятельности через развитие кадрового потенциала ДОУ.

2.2. Задачами программы являются

1. Обеспечить поддержку, стимулирование и повышение статуса педагогических работников.
2. Развивать профессиональную культуру и функциональную грамотность педагогов.
3. Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров.
4. Обновить структуру и содержание методической службы Учреждения
5. Сохранить и укрепить здоровье педагогических сотрудников.
6. Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения

2.3. Принципы

- Принцип непрерывности профессионального развития педагогических работников;
- 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 реализации Программы

Программа рассчитана на 3 года - в период с 2023 по 2026 год в соответствии с актуальной ситуацией Учреждения. Учитывается возможность продления сроков ее реализации при отсутствии планируемого результата.

2.6. Ожидаемые результаты реализации программы «Развитие кадрового потенциала на 2023- 2026 годы»

- Закрепление кадров в ДОУ и создание условия для притока молодых педагогических кадров (стабильная укомплектованность педагогическими кадрами Учреждения, число молодых специалистов в учреждении увеличивается на 5 %);
- 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;
- Повышение удовлетворенности качеством организованных методических мероприятий
- Модернизация нормативной базы Учреждения
- Увеличение доли педагогов с высшей и первой квалификационной категорией.

Раздел III

3.1. 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 сентябрь	Заместитель заведующего по УВР
	Представление и награждение лучших работников Учреждения государственными, муниципальными и отраслевыми наградами и знаками отличия	Ежегодно	Заведующий
	Разработка, внесение изменений в Положение о моральном и материальном стимулировании педагогических работников Усиление дифференциации оплаты труда.	2025 год	Профсоюзный комитет
	Оказание поддержки и создание мотивации при аттестации педагогов	регулярно	Заместитель заведующего по УВР
	С целью профориентации учащихся школ, организовать взаимодействие их с воспитанниками и педагогами детского сада в организации режимных моментов и игровой деятельности	регулярно	Заведующий
	2. Развивать профессиональную культуру и функциональную грамотность педагогов	Анализ кадровой ситуации в системе Учреждения с целью прогнозирования потребности в педагогических кадрах на последующие учебные годы.	Сентябрь ежегодно
Создание необходимых условий для включения педагогов ДОУ в образовательное пространство: ММО, образовательные интернет сайты персональные сайты педагогов		Весь период	Заведующий Заместитель заведующего по УВР
Изучение качества предоставляемых услуг (мониторинг уровня удовлетворенности родителей деятельностью ДОУ)		Май	Заместитель заведующего по УВР
Составление, корректировка и анализ индивидуального плана развития педагога и представление на итоговом педсовете		август-май	Заместитель заведующего по УВР
Разработка модели профессионального продвижения для определения траектории индивидуального развития каждого педагога		2024 май	Заместитель заведующего по УВР

<i>задачи</i>	<i>Мероприятие</i>	<i>Сроки</i>	<i>Ответственные</i>
	<p>Организация методического сопровождения реализации ФОП ДО:</p> <ul style="list-style-type: none"> • заседания педсоветов • профильные и индивидуальные консультации • временные творческие объединения по направлениям работы 	Ежемесячно	Заместитель заведующего по УВР
3. Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров	Организация разных форм обучения и переобучения педагогов (в том числе дистанционного) по индивидуальным планам профессионального развития	ежегодно	Заместитель заведующего по УВР
	Организация обучения школы наставничества для методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов. Проведение серии обучающих семинаров для младших воспитателей	2023-2026	Заместитель заведующего по УВР
	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»	2023-2026	Заместитель заведующего по УВР, педагог-психолог, Учитель - логопед
	Развитие конкурсного движения: дистанционные конкурсы профессиональные конкурсы «Воспитатель года» номинация педагогов по результатам работы за год	2023-2026	Заместитель заведующего по УВР
	Дополнительные курсы по внедрению современных компьютерных технологий «Мастерская современных компьютерных технологий»	По срокам организации	Заместитель заведующего по УВР
	Использование новых методик диагностики компетентности педагогов (Квадрат функций)	Ноябрь 2023	Заместитель заведующего по УВР
4. Обновить структуру, условия и содержание методической службы	Совершенствование системы внутреннего контроля. Введение оценочных листов эффективности проведенного методического мероприятия	Весь период	Заместитель заведующего по УВР
5. Сохранить и укрепить здоровье	Создание оптимальных санитарно-гигиенических и психологических условий для укрепления здоровья работников ДОУ,	2023-2026	Заведующий

<i>задачи</i>	<i>Мероприятие</i>	<i>Сроки</i>	<i>Ответственные</i>
	проведение СОУТ		
	Проведение Дня здоровья для педагогических работников Разработка Положения о Дне здоровья	Сентябрь ежегодно	Заместитель заведующего по УВР
	Проведение ежегодного бесплатного медицинского осмотра, диспансеризации, вакцинации	Весь период	Заведующий
	Организация и проведение психологических консультаций, тренингов и других мероприятий	Весь период	Педагог - психолог
6. 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
	Формирование самодеятельного театрального коллектива	2023	Заведующий Старший воспитатель
	Поддержка традиций ДОУ (1 сентября, День пожилого человека...)	Весь период	заведующий
	Стимулирование успешной профессиональной деятельности в проекте «Детский сад года»	2023-2024 уч.г	Заведующий заместитель заведующего по УВР
	Разработка положения и проведение конкурса «Лучший педагог детского сада» и утверждение награды детского сада (почётный знак, титул и т.п.)	апрель	Заведующий
	Пополнение официального сайта Учреждения, странички в ВК	Весь период	Заместитель заведующего по УВР

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
Модернизация нормативной базы Учреждения, регламентирующей сопровождение педагогов	Наличие программ индивидуального развития педагогов, положений о конкурсах и мастерских
Создание условий для профессионального роста каждого педагога	Рост числа педагогов с первой и высшей квалификационными категориями 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
Закрепление кадров в ДОУ и создание условий для привлечения молодых педагогов	Обеспеченность ДОУ педагогическими кадрами на 100% Омоложение коллектива Учреждения
Решение комплекса социальных и моральных мер поощрения для повышения статуса педагогических работников	Моральное и материальное стимулирование педагогов

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, 2017.
5. Шадриков В. Д. Личностные качества педагога как составляющие профессиональной компетентности//Вестник ЯГУ им. П. Г. Демидова. - 2006.-№ 1.-с. 15-20
6. Якушева С.Д. Основы педагогического мастерства: учебник. 4-е изд., испр. И доп. // М.: Издательский центр «Академия», 2011.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 58780973498696829876452703504920102595841539794

Владелец Пьянкова Наталья Александровна

Действителен с 31.07.2023 по 30.07.2024