

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ГОРОДА КОСТРОМЫ «ДЕТСКИЙ САД № 76»**

мкр. Паново, д. 28а, г. Кострома, 156010, ИНН – 4401148114, ОГРН 1144401000160
Тел./ факс (4942) 43-03-61; E-mail: MADOU_detsad_76@mail.ru

ПРИНЯТО

на педагогическом совете
протокол № 1
от «27» 08 2020г.

УТВЕРЖДЕНО

Заведующий
И. Г. Забатурина
от «27» 08 2020г.



ПРОГРАММА ПОДДЕРЖКИ И РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

г. Кострома,
2020

Содержание

Раздел I		3
1.1.	Паспорт программы поддержки и развития кадрового потенциала	3
1.2.	Пояснительная записка	4
1.2.1.	Актуальность	4
1.2.2.	Анализ кадровых ресурсов	5
1.3.	Риски	7
Раздел II		7
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	8
2.6.	Ожидаемые результаты	8
Раздел III		9
3.1	Система мероприятий по реализации Программы	9
Раздел IV		11
4.1.	Мониторинг реализации программы	11
4.2.	Показатели результативности	13
4.3.	Заключение	14

Раздел 1

1.1. Паспорт программы развития кадрового потенциала

Наименование программы	Программа развития кадрового потенциала МАДОУ города Костромы «Детский сад № 76 на 2020-2023 годы
Разработчик программы	Рабочая группа МАДОУ города Костромы «Детский сад № 76 Заведующий Забатурина Ирина Гурьевна, Старший воспитатель Тарасова Татьяна Альбертовна
Цель программы	Стратегическая цель: <i>повышение качества образовательной деятельности через развитие кадрового потенциала ДОУ.</i> Конкретная цель: <i>создание условий для повышения уровня профессиональной компетентности и формирования творчески работающего коллектива педагогов - единомышленников через внутриорганизационную модель профессионального продвижения педагогов</i>
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	2020-2023 г.г.
Ожидаемые результаты	· закрепление кадров в ДОУ и создание условия для притока молодых педагогических кадров; · 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: ведение групповых страничек на официальном сайте ДОУ, участие в профессиональных конкурсах на различном уровне, разработка методических пособий); · создание модели внутриорганизационного продвижения педагогов; · удовлетворенность участников качеством образовательного процесса; · обновление нормативной базы дошкольного учреждения (положение об оплате труда работников.)

	· 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 автономного дошкольного образовательного учреждения города Костромы «Детский сад № 76» 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 Минпросвещения России от 31.07.2020 № 373 «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 Минтруда России от 05.05.2018 № 298н «Об утверждении профессионального стандарта "Педагог дополнительного образования детей и взрослых"».
6. Приказ Минтруда России от 24.07.2015 № 514н «Об утверждении профессионального стандарта "Педагог-психолог (психолог в сфере образования)"
7. Устав МАДОУ города Костромы «Детский сад № 76».
8. Лицензия на образовательную деятельность.

1.2.1. Актуальность

В условиях модернизации и развития системы образования произошли значительные изменения, как в организации, так и содержании педагогической

деятельности коллектива ДООУ. 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 ДООУ высококвалифицированных педагогических кадров. В ДООУ на данный момент работают педагоги практики с более чем двадцатипятилетним стажем работы, чья профессиональная подготовка зачастую не отвечает установкам «компетентностного 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 ДООУ

Дошкольное образовательное учреждение 100% укомплектовано педагогическими кадрами. Образовательный процесс в ДООУ осуществляют:

Обеспеченность педагогическими кадрами.

Педагогический состав:

Должность	Количество человек
заведующий	1
старший воспитатель	1
музыкальный руководитель	2
учитель – логопед	2
инструктор по физкультуре	1
педагог - психолог	1
воспитатель	24
Педагог дополнительного образования	3
итого	33

Анализ педагогических работников (сведения даны на 1 сентября 2020 года)

Возрастной ценз

всего педагогов	моложе 25 лет	25-30 лет	30-40 лет	40-50 лет	50-60 лет	60 и более
33	1	0	7	14	4	7

По стажу педагогической работы:

Год	Количество педагогов	до 3-х лет	от 3 до 5 лет	с 5 до 10 лет	с 10 до 15 лет	от 15 до 20	от 20 и более
2020	33	1	3	4	4	3	18

По уровню образования:

Количество педагогов	Высшее	Среднее специальное
	25	8
33	76%	24%

По уровню квалификации:

Количество педагогов	высшая категория	1 категория	СЗД	не аттестованы
33	4	9	14	5
	12%	27%	42%	15%

Педагоги детского сада постоянно повышают квалификацию:

- обучение при КОИРО;
- дистанционный формат;
- 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 «педагогическое портфолио» и пр.)

1.3. Риски

- текучесть кадров;
- пассивность педагогов, не желание перестраивать свою деятельность;
- 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.

1. Диагностический этап.

Основное содержание. Разработка диагностических карт профессионального мастерства. Проведение анкетирования, в результате которого выясняется по каким направлениям воспитатель хотел бы усовершенствовать свои знания, в чем заключаются трудности в профессиональной деятельности.

Практический результат. Разработка индивидуальной программы личностного развития педагога.

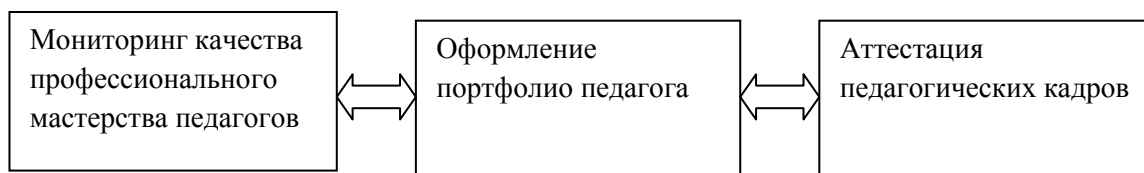
2. Практический этап.

Основное содержание. В процессе практической деятельности происходит совершенствование теоретических знаний и практических навыков; разнообразные формы позволяют переделывать опыт, знакомиться с новыми технологиями воспитания, развития и образования дошкольников; система дополнительного образования предоставляет реальные возможности для совершенствования профессионализма личности и деятельности.

Практический результат. Рекомендации по планированию, организации и проведению воспитательно-образовательной деятельности с детьми. Конспекты мероприятий, разработка проектов, методических пособий, разработок.

3. Аналитический этап.

Основное содержание. Объективная оценка уровня профессионализма, актуализация потенциальных способностей и активизация внутренних резервов.



Практический результат. Осуществление рейтинговой системы оценки качества образовательной деятельности как инструмента развития и саморазвития воспитателей.

2.5. Сроки и этапы реализации Программы

Программа рассчитана на 3 учебных года - в период с сентября 2020 по август 2023 год в соответствии с актуальной ситуацией учреждения. Учитывается возможность продления сроков ее реализации при отсутствии планируемого результата.

2.6. Ожидаемые результаты реализации программы «Поддержки и развития кадрового потенциала на 2020 - 2023 годы»

- закрепление кадров в ДОУ и создание условия для притока молодых педагогических кадров;
- решение комплекса социальных и моральных мер поощрения для повышения статуса 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: ведение групповых страничек на официальном сайте

ДОУ, участие в профессиональных конкурсах на различном уровне, разработка методических пособий);

- создание модели внутриорганизационного продвижения педагогов;
- удовлетворенность участников качеством организованных методических мероприятий;
- обновление нормативной базы дошкольного учреждения (Положение об оплате труда работников);
- успешное прохождение педагогами аттестации на квалификационную категорию;
- качественно сформированный творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников.

Раздел III

3.1. Система мероприятий по реализации программы

<i>задачи</i>	<i>Мероприятие</i>	<i>Сроки</i>	<i>Ответственн ые</i>
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 до 35% педагогов)	Ежегодно сентябрь	Старший воспитатель
	Представление к награждению лучших работников ДОУ государственными, муниципальными и отраслевыми наградами и знаками отличия.	Ежегодно	Заведующий ДОУ и старший воспитатель
	Разработка и внесение изменений в Положение об оплате труда работников детского сада № 76 города Костромы Усиление дифференциации оплаты труда.	Коррекция по необходимости	Трудовой коллектив
	Оказание поддержки и создание мотивации при аттестации педагогов на квалификационную категорию	регулярно	Старший воспитатель
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, старший воспитатель
	Создание необходимых условий для включения педагогов ДОУ в образовательное пространство: · методические объединения, взаимопросмотры внутри ДОУ; · творческие группы; · образовательные интернет сайты; · персональные сайты педагогов, групповые странички на официальном сайте ДОУ т.п.	Весь период	Заведующий, старший воспитатель

<i>задачи</i>	<i>Мероприятие</i>	<i>Сроки</i>	<i>Ответствен ные</i>
	Организация обучения педагогов основам компьютерной грамотности.	2020г.	Заведующий и старший воспитатель
	Изучение качества предоставляемых услуг (мониторинг уровня удовлетворенности потребителей деятельностью ДОУ)	Май	Старший воспитатель
	Составление, корректировка и анализ индивидуального плана развития педагога и представление на итоговом педсовете	Ноябрь-май	Старший воспитатель
	Разработка модели профессионального продвижения для определения индивидуальной траектории профессионального развития каждого педагога.	Май, 2021	Старший воспитатель
	Организация методического сопровождения реализации ФГОС ДО: · заседания педагогических советов; · профильные и индивидуальные консультации; · временные методические объединения по направлениям работы.	Ежемесячно	Заведующий, старший воспитатель
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	Старший воспитатель
	Организация обучения школы наставничества для методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов. Проведение серии обучающих семинаров для младших воспитателей	2020 - 2023	Старший воспитатель
	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»	2020-2021	Старший воспитатель, педагог-психолог, социальные партнеры
	Развитие конкурсного движения: конкурсы педагогического мастерства; дистанционные конкурсы; творческие конкурсы.	2020-20123	Старший воспитатель
	Дополнительные курсы повышения квалификации · основы финансовой грамотности; · работа с детьми с ОВЗ.	По срокам ОО	Старший воспитатель
4. Об	Совершенствование системы внутреннего	Весь период	Старший

задачи	Мероприятие	Сроки	Ответствен ные
	контроля. Введение оценочных листов эффективности проведённого методического мероприятия.		воспитатель
	Создать условия для использования педагогами ИКТ в образовательном процессе.	Весь период	Заведующий старший воспитатель
	Картотечное структурирование методического обеспечения ДОУ.	Август, ежегодно	Старший воспитатель
5. Сохранить и укрепить здоровье сотрудников ДОУ	Создание оптимальных санитарно-гигиенических и психологических условий для укрепления здоровья работников ДОУ, проведение СОУТ	2020-2023	заведующий
	Проведение Дня здоровья для педагогических работников Разработка Положения о Дне здоровья	ежекварталь но	Старший воспитатель, инструктор по физкультуре
	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	Управленческа я 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

РАЗДЕЛ IV

4.1. Мониторинг реализации программы «Поддержка и 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, степени участия в повышении квалификации. Данные критерии учитываются при стимулировании труда сотрудников, как основы для механизма взаимосвязи новой системы оплаты труда и уровня профессиональной квалификации.

При проведении комплексной оценки качества профессиональной деятельности педагогов выделено 3 категории:

- Соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования.
- Деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической деятельности.
- Результативность образовательного процесса.

индикатор	формы и методы	объект	периодичность	ответственный
1. Соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования.				
Использование современных образовательных программ и технологий	Наблюдения за педагогической деятельностью, экспертиза, контроль	педагоги	1 раз в год (май)	Старший воспитатель
Использование информационных технологий	Беседа, анализ, наблюдение	педагоги	1 раз в год (май)	Старший воспитатель
2. Деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической деятельности				
Участие в творческой группе по проблемам дошкольного образования	Форма фиксации (карта наблюдений)	педагоги	В течение учебного года	администрация
Осуществление самообразования	Анкетирование, тестирование, самооценка, беседа	педагоги	В течение учебного года	администрация
3. Результативность образовательного процесса				
Реализация образовательных программ дошкольного образования в полном объеме	Мониторинг освоения образовательной программы	Дети	1 раз в год	Старший воспитатель
Обобщение и презентация	Форма фиксации (карта	Педагоги	1 раз в год	Администрация

педагогического опыта	наблюдений)			
Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей, общества	Анкетирование, беседа, самооценка, мониторинг	педагоги	1 раз в год	администрация

Профессиональная (нормативно - документационная, методическая и образовательная) деятельность педагогов оценивается экспертами по 5-ти бальной шкале. На основе полученных данных каждый педагог составляет индивидуальный план корректирующих действий и мероприятий.

Критерии и показатели оценки профессионального роста педагогов

критерии	индикаторы
Оптимизация деятельности педагогических кадров	Повышение качества дошкольного образования.
	Количество педагогов детского сада, принимавших участие в различных конкурсах педагогического мастерства.
	Количество педагогов детского сада, пожелавших представить и обобщить свой опыт работы.
Обеспечение непрерывного профессионального образования	Повышение квалификации и наращивание кадрового потенциала в ДОУ.
	Создание условий для повышения и изменения статуса педагогов.
	Создание условий для самореализации и личностного роста педагогов в разработке и реализации образовательных проектов.
Повышение удовлетворенности образовательным процессом его участников	Создание условий для профессионального роста педагогов
	Обновление содержания образования и его технологий.
	Предоставление педагогам пространства для педагогической инициативы.
	Улучшение результативности деятельности педагогов за счет роста мотивации и педагогического мастерства.

Обобщенные данные мониторинга позволят прогнозировать направления методической работы с педагогическим коллективом, определять их эффективность. Система работы по комплексному развитию профессиональной компетентности педагогических кадров способствует достижению нового качества воспитания, совершенствованию имеющихся у педагогических работников профессиональных компетенций.

4.2. Показатели результативности

Доля педагогических работников, эффективно использующих современные педагогические технологии	
Доля педагогических работников, включенных в разработку и реализацию индивидуальных программ	
Доля педагогических работников, обобщивших опыт работы на различных уровнях	

Доля педагогических работников, прошедших курсовую подготовку	
Доля педагогических работников, повысивших квалификационную категорию	
Доля воспитанников, успешно адаптированных в детском саду	
Социально-правовая защита личных прав детей (процент от общего количества воспитанников)	
Доля детей, имеющих отклонения в эмоционально-волевой сфере	
Доля выпускников, успешно адаптированных в социуме	
Количество детей «группы риска»	
Доля воспитанников, ставших призерами и победителями конкурсов детского творчества	

4.3. Заключение.

Программа поддержки и развития кадрового потенциала обеспечит стабильную работу педагогического коллектива, полноценное, всестороннее развитие и воспитание детей, качественное усвоение ими программного материала в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями, а так же повышение эффективности образовательного процесса 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 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 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%
Решение комплекса социальных и моральных мер поощрения для повышения статуса педагогических работников	Внесены изменения в «Перечень и условия выплат стимулирующего характера» в «Перечень выплат компенсационного характера» Внесены изменения в «Положение о премировании работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Костромы «Детский сад № 76»

Одобрение заявки в КОУ и содержание условий предоставления помощи	Одобрение заявки в КОУ и содержание условий предоставления помощи
Решение комиссии содержательных и формальных критериев для отбора статуса участника	Решение комиссии содержательных и формальных критериев для отбора статуса участника
Решение комиссии содержательных и формальных критериев для отбора статуса участника	Решение комиссии содержательных и формальных критериев для отбора статуса участника

Прошито и пронумеровано

15 (пятнадцать) листов

Заведующий МАДОУ г. Костромы

«Детский сад № 76»

И. Г. Забатурина

