

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад №26»

**ПРОГРАММА  
РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА  
МДОУ «Детского сада №26»**

Утверждена:  
заведующий Н.Г. Уткина  
приказ № 01-09/25 от 04.09.2022



г. Ярославль

# Содержание

<b>Раздел I</b>		
1.1.	Паспорт программы развития кадрового потенциала	3
1.2.	Пояснительная записка	4
1.2.1	Актуальность	4
1.2.2.	Анализ кадровых ресурсов	5
<b>Раздел II</b>		
2.1.	Цель программы	6
2.2.	Задачи программы	6
2.3.	Принципы программы	6
2.4.	Механизмы реализации программы	6
2.5.	Сроки реализации	7
2.6.	Общий объем финансирования	7
2.7.	Ожидаемые результаты	7
<b>Раздел III</b>		
3.1	Система мероприятий	8
<b>Раздел IV</b>		
4.1.	Мониторинг реализации программы	9
4.2.	Заключение	10
<b>Литература</b>		10

## Раздел 1

### 1.1. Паспорт программы развития кадрового потенциала

<b>Наименование программы</b>	Программа развития кадрового потенциала МДОУ «Детский сад № 26» на 2021-2026 годы
<b>Разработчик программы</b>	Рабочая группа МДОУ «Детский сад № 26» Заведующий Уткина Наталья Глебовна, Старший воспитатель Голова Елена Владимировна
<b>Цель программы</b>	<b>Стратегическая цель:</b> Повышение качества образовательной деятельности через развитие кадрового потенциала ДОУ. <b>Конкретная цель:</b> Создание условий для повышения уровня профессиональной компетентности и формирования творчески работающего коллектива педагогов - единомышленников через внутриорганизационную модель профессионального продвижения педагогов
<b>Задачи программы</b>	Обеспечить поддержку, стимулирование и повышение статуса педагогических работников Развитие профессиональной культуры и компетенций педагогов Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения
<b>Направления программы</b>	Организация профессиональной коммуникации Психолого- педагогическая мотивация Психологическая и методическая поддержка педагогических кадров
<b>Сроки реализации</b>	2021-2026 годы
<b>Ожидаемые результаты</b>	Закрепление кадров в ДОУ и создание условия для притока молодых педагогических кадров (стабильная укомплектованность педагогическими кадрами образовательного учреждения); Готовность педагогических работников к использованию ИКТ в педагогическом процессе; 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); Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов; Сформирован творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников.
<b>Механизм реализации программы</b>	Основными участниками реализации Программы являются администрация и педагогический коллектив образовательного учреждения, способные реализовать поставленные цели и задачи Программы.
<b>Система организации контроля</b>	Текущий контроль осуществляет заведующий

## **1.2. Пояснительная записка**

Программа кадрового потенциала (далее - Программа) муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 26» 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 МДОУ «Детский сад № 26»..

### **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.

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 осуществляют 12 воспитателей, 2 учителя-логопеда, учитель-дефектолог, педагог-психолог, музыкальный руководитель и инструктор по физкультуре. Педагогический коллектив последние годы обновляется.

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

Общий состав коллектива ДОУ: 34 человека.

Педагогический коллектив состоит из 17 педагогов

Анализ данных показывает:

#### Распределение педагогического персонала по возрасту

Всего педагогов	В том числе в возрасте (полных лет на 1 января 2020 года)							
	Моложе 25 лет	25-29	30-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60 лет и старше
17	1	3	8	0	1	1	0	3
	6%	18%	46%	0%	6%	6%	0%	18%

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
на 1 января 2020 год						
Количество педагогов	3	3	3	3	0	5
%	18%	18%	18%	18%	0	28%

По уровню образования

Образование	Высшее	Среднее специальное
Количество педагогов	12	5
%	76%	29%

По уровню квалификации

Квалификационные категории	Высшая	Первая	Соответствие	Без категории
Количество педагогов	6	5	6	
%	18%	65%	18%	

Педагоги детского сада постоянно повышают свою квалификацию через:

- учебу в ЯГПУ им К.Д.Ушинского (1 студентка);

- прохождение курсов повышения квалификации, тематических и целевых курсов при ИРО ЯО и ГЦРО;
- 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.)

## **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. 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 5 лет - в период с 2021 по 2026 учебные года 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
- Внебюджетные средства

## **2.7. Ожидаемые результаты**

- Закрепление кадров в ДОУ и создание условия для притока молодых педагогических кадров (стабильная укомплектованность педагогическими кадрами образовательного учреждения);
- Готовность педагогических работников к использованию ИКТ в педагогическом процессе;
- 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);
  - Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов;
  - Сформирован творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников
  - Успешное прохождение педагогами аттестат для повышения уровня квалификации педагогов (доля работников ДОУ, повысивших квалификацию увеличивается на 20%, в общей численности работников);
  - 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>Ответствен ные</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 и награждение лучших работников ДОУ государственными, муниципальными и отраслевыми наградами и знаками отличия	Ежегодно	Заведующий ДОУ и старший воспитатель
	Оказание поддержки и создание мотивации при аттестации педагогов	регулярно	Старший воспитатель
2. Развитие профессиональной культуры и компетенций педагогов	Анализ кадровой ситуации в ДОУ с целью прогнозирования потребности в педагогических кадрах на последующие учебные годы	Сентябрь ежегодно	Заведующий ДОУ Старший воспитатель
	Создание необходимых условий для включения педагогов ДОУ в образовательное пространство: МО, образовательные интернет сайты персональные сайты педагогов и т.п.	Весь период	Заведующий, старший воспитатель ДОУ
	Организация обучения всех педагогов основам компьютерной грамотности с помощью обмена опытом Овладение 90% ИКТ педагогами	Весь период	Заведующий и старший воспитатель
	Изучение качества предоставляемых услуг (мониторинг уровня удовлетворенности потребителей деятельностью ДОУ)	Май	Старший воспитатель
	Разработка модели профессионального продвижения для определения индивидуальной траектории профессионального развития каждого педагога	2021 ноябрь	Старший воспитатель
	Организация методического сопровождения реализации ФГОС ДО: • заседания педсоветов, индивидуальные консультации • временные творческие объединения по направлениям работы	Ежемесячно	Заведующий, старший воспитатель ДОУ
	3. Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров	Организация работы школы наставничества для методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов или вновь принятых. Проведение серии обучающих семинаров для младших воспитателей	Весь период
Проведение тренингов, направленных на усиление коммуникативных возможностей педагогов.		Весь период	Старший воспитатель, педагог-психолог, социальные партнеры



<i>Задачи</i>	<i>Мероприятие</i>	<i>Сроки</i>	<i>Ответственные</i>
	Развитие конкурсного движения: конкурсы внутри ДОУ «Лучший воспитатель детского сада» конкурсы разных уровней дистанционные конкурсы	Весь период	Старший воспитатель ДОУ
	Дополнительные курсы по внедрению современных компьютерных технологий «Мастерская современных компьютерных технологий»	По срокам орг-ии	Старший воспитатель ДОУ
	Апробация модели внутрифирменного продвижения персонала через участие в работе «Базы наставников»	весь период	Заведующий ДОУ, старший воспитатель,
	Использование новых методик (анкетирования) диагностики компетентности педагогов	октябрь 2020	Заведующий старший воспитатель,
	Организация и проведение психологических консультаций, тренингов и других мероприятий	Весь период	Психолог ДОУ
	Создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе	Весь период	Управленческая команда
4. Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения	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 «Лучший педагог детского сада» и утверждение награды детского сада (почётный знак, титул и т.п.)	Апрель 2022	Заведующий творческая группа

#### 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.

<b>Предполагаемые результаты реализации программы</b>	<b>Индикаторы измерения</b>
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 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-90%
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	Все педагоги переведены на эффективный контракт Эффективно применяется Положение о стимулирующих выплатах работников.

#### 4.2. Заключение

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

#### 4.3. 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.

