

ПРИНЯТ  
педагогическим советом  
МБДОУ ПГО «Детский сад № 54»  
29.07.2019г. протокол № 5

УТВЕРЖДЕН  
приказом заведующего  
МБДОУ ПГО «Детский сад № 54»  
От 29.07.2019г. №136-Д

## Программа развития кадрового потенциала в ДОО

## Содержание

<b>Раздел I</b>		
1.1.	Паспорт программы развития кадрового потенциала	Стр. 3
1.2.	Пояснительная записка	Стр. 6
1.2.1.	Актуальность	Стр. 6
1.2.2.	Анализ кадровых ресурсов	Стр. 7
1.3.	Риски	Стр. 12
<b>Раздел II</b>		
2.1.	Цель программы	Стр. 12
2.2.	Задачи программы	Стр. 12
2.3.	Механизмы реализации программы	Стр. 13
2.4.	Сроки реализации	Стр. 13
2.5.	Ожидаемые результаты	Стр. 13
<b>Раздел III</b>		
3.1	Основные мероприятия реализации проекта	Стр. 14
<b>Раздел IV</b>		
4.1.	План повышения квалификации	Стр. 15
Приложение	Персонифицированная карта повышения квалификации	Стр. 16

## Раздел 1

### 1.1. Паспорт программы развития кадрового потенциала

Наименование программы	Программа развития кадрового потенциала МБДОУ ПГО «Детский сад № 54» на 2019-2024годы
Нормативные документы	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ.</li><li>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).</li><li>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".</li><li>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)».</li><li>5. Устав МБДОУ ПГО «Детский сад № 54».</li></ol>
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; Создание коллектива единомышленников через внутриорганизационную модель профессионального продвижения педагогов.
Задачи программы	Обеспечить поддержку, стимулирование и повышение статуса педагогических Развитие профессиональной культуры и компетенций педагогов; Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров;

	<p>Обновить структуру и содержание методической службы;</p> <p>Сохранить и укрепить здоровье педагогических сотрудников;</p> <p>Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения.</p>
Направление программы	<p>Организация профессиональной коммуникации;</p> <p>Психолого- педагогическая мотивация;</p> <p>Психологическая и методическая поддержка.</p>
Концептуальные подходы к реализации проекта	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Обеспечение взаимодействия всех организаций, заинтересованных в повышении квалификации педагогов. (Федеральный, региональный, муниципальный и уровень непосредственного обучения в ОУ).</li> <li>2. Развитие нормативно-правовой базы, создающей благоприятный климат для деятельности учреждения. Важный участок развития базы связан с разработкой мер и соответствующих документов по стимулированию повышения квалификации и профессиональной переподготовки кадров.</li> <li>3. Учебно-методическое и информационно-техническое обеспечение для повышения квалификации на уровне ОУ.</li> <li>4. Организация эффективного функционирования системы подготовки и повышения квалификации педагогов в ДООУ.</li> </ol>
Сроки реализации	2019-2024 годы
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 современных образовательных технологий в педагогическом процессе и повышения компетенций;</p> <p>Мотивация к качественному педагогическому труду;</p> <p>Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии.</p> <p>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 - 85%;</p> <p>Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов (доля работников ДОУ, повысивших квалификацию увеличивается на 20%, от общей численности работников)</p> <p>Сформирован творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников.</p>
Реализации программы	Основными участниками реализации Программы являются администрация и педагогический коллектив образовательного учреждения, способные реализовать поставленные цели и задачи Программы.
Разработчики программы	<p>Рабочая группа</p> <p>Заведующий Пронина Наталия Ивановна,</p> <p>Старший воспитатель Вторыгина Наталья Викторовна</p> <p>Старший воспитатель Краковская Юлия Евгеньевна</p>
Контроль	Текущий контроль осуществляет заведующий

## 1.2. Пояснительная записка

Программа кадрового потенциала (далее - Программа) муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Полевского городского округа «Детский сад № 54» является документом, который направлен на создание условий для личностного развития педагогов, повышения квалификационного уровня, уровня профессиональной компетенции и творческой инициативы.

### 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 ДОУ

Дошкольное учреждение 100% укомплектовано педагогическими кадрами. Образовательный процесс в ДОУ осуществляют 30 воспитателей, учитель-логопед, два педагога-психолога, два музыкальных руководителя и инструктор по физкультуре. Педагогический коллектив последние годы обновляется.

В ДОУ преобладают педагоги среднего возраста, которые имеют большой стаж педагогической работы.

Общий состав коллектива ДОУ:

Педагогический коллектив состоит из 42 педагога Анализ данных показывает:

Кадровое обеспечение воспитательно-образовательного процесса

Воспитатели – 31

Старший воспитатель – 2

Педагог-психолог – 2

Учитель-логопед – 3

Учитель-дефектолог – 1

Музыкальный руководитель – 2

Инструктор по ФК – 1

**Образовательный уровень педагогов:**

Учебный год	Образование				Педагогический стаж			Аттестация			
	пед. класс	СПО пед.	ВПО пед.	обучаются	До 5 лет	От 5 до 25 лет	Свыше 25 лет	ВКК	1 КК	СЗД	нет КК
2018-2019	3 8%	19 46%	19 46%	3 - СПО	9 22%	16 39%	16 39%	8 20%	20 49%	7 17%	6 14%

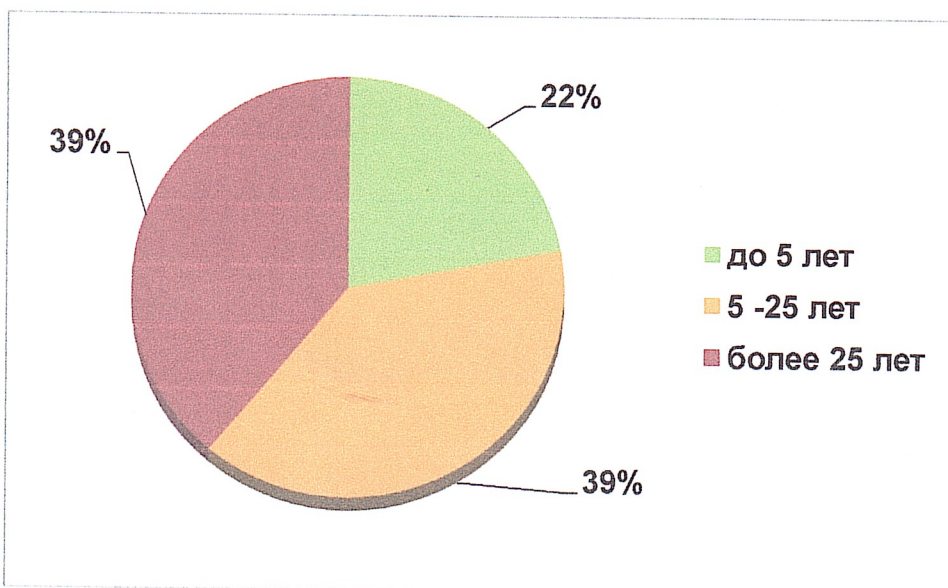
Из предложенной таблицы видно, что по образованию состав педагогов распределен следующим образом: почти по 50% коллектива занимают соответственно доли педагогов с высшим и средним профессиональным образованием; 8% пед.класс.

Педагоги, не имеющие образования по направлению «дошкольное образование», в настоящее время получают образование в педагогическом колледже (2 – обучается на 3 курсе АН ПОО «МАНО»; 1 – на первом курсе).



### Распределение педагогического персонала по возрасту

По стажу: 9 пед. (22%) занимаются педагогической деятельностью менее пяти лет, 5 – 25 лет стажа у 16 педагогов (39%), более 25 лет также 39% педагогов. Средний педагогический стаж составляет 18 лет (снизился на 2 года). Это говорит о притоке молодых педагогов, о достаточном опыте педагогического состава, с одной стороны, и творческом потенциале – с другой.



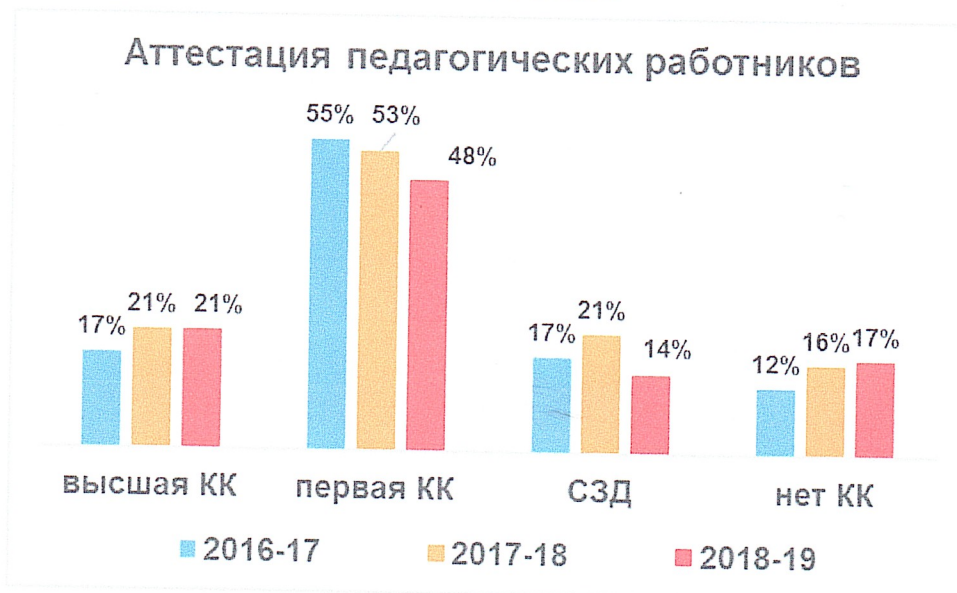
О достаточном профессионализме педагогов говорит и тот факт, что 100% от числа работающих педагогов повысили квалификацию посредством обучающих курсов в соответствии с ФГОС ДО и продолжают повышать квалификацию согласно индивидуальным графикам. Выбор программ ПК осуществляется с учетом направлений деятельности ДОУ и рекомендаций педагогам, данных на межаттестационный период. Это способствует эффективному решению задач образовательной деятельности.



## Аттестация педагогических работников

	Всего педагогических работников	Всего аттестованных педагогических работников			Количество неаттестованных педагогических работников	Всего аттестованных педагогических работников
		СЗД	1 КК	Высшая КК		
2016-2017	42	7 (17%)	23 (55%)	7 (17%)	5 (12%)	88%
2017-2018	38	8 (21%)	20 (52%)	8 (21%)	6 (16%)	94,7%
2018-2019	42	6 (14%)	20 (48%)	9 (21%)	7 (17%)	83,3%

Из 42 педагогов 9 (21%) человек аттестованы на высшую КК, 20(48%) имеют 1 КК, 6 (14%) – СЗД; 7 (17%) педагогов, на сегодняшний день не имеют квалификационной категории по причине малого стажа работы (менее 2 лет) в данной ОО. Таким образом, аттестовано 83,3% педагогического состава.



В 2018-2019 учебном году произошло увеличение доли педагогов с ВКК и уменьшение с СЗД. Повышению уровня квалификации педагогов способствовала планомерная деятельность по повышению профессионализма педагогических работников. Уменьшение доли педагогов с 1КК объясняется тем, что 1 педагог уволился и 2 аттестовались на ВКК. Число педагогов неаттестованных также увеличилось на 1%, поскольку идет приток новых педагогических кадров.

**Повышении квалификации педагогически работников  
в 2019 году**

№ п/п	Показатель	Результат
1.	Всего педагогических работников в ОО	42
2.	Всего педагогических работников, прошедших курсовую подготовку за отчетный период (2019 год)	25
	% от числа педработников ОО (в соотв. с п.1)	59%
<b>3. Выполнение Соглашения с ИРО в 2019 году:</b>		
3.1	- заявлено педагогов, чел	1
3.2	- из них: прошли обучение по заявленным программам, чел	1
3.3	- прошли обучение в ИРО на иных программах на бюджетной основе, чел	4
3.4	- выполнение Соглашения (с учетом п.3.3), %	100%
<b>4. Обучение педагогов в иных организациях дополнительного профессионального образования (по программам от 16 ч., с получением удостоверения установленного образца, на бюджетной и внебюджетной основе) за отчетный период (2019 год):</b>		
Наименование организации	Название программы	Число педагогов
АНО ДПО «Столичный институт профессионального образования»	«Организация воспитания и обучения дошкольников с нарушением зрения в дошкольной образовательной организации» (72ч.)	4
ГБУ СО «ЦППМСП» «Ладо»	«Профилактика кризисных состояний детей»	1
Нижегородский государственный университет им. Козьмы Минина	«Формирование у детей безопасного участия в дорожном движении»	3
АНО «Академия ДПО» Курган	«Обучение и воспитание детей с ЗПР в условиях реализации ФГОС»	1
	«Использование логических блоков Дьенеша в коррекционно-развивающей работе с детьми ОВЗ»	4
	«Тьюторское сопровождение обучающихся» (тьютор)	1
	«Современные методы игровой деятельности в работе с дошкольниками в условиях реализации ФГОС ДО»	1
ГБПОУ СО «Ревдинский педагогический колледж»	«Развитие профессиональной компетентности специалистов, привлекаемых к осуществлению, привлекаемых к осуществлению всестороннего анализа результатов	1

	профессиональной деятельности педагогических работников, аттестующихся в целях установления квалификационных категорий	
АНОО ДЛО «Академия образования взрослых «Альтернатива»	Содержание и организация работы учителя-логопеда в условиях реализации ФГОС ДО	1
АНО ДПО «СИПИСР»	Организация и содержание деятельности музыкального руководителя по воспитанию дошкольников с ОВЗ в условиях ФГОС ДО»	2
АНО ДПО «Академия повышения квалификации и профессионального развития»	«Организация образования обучающихся с выраженными нарушениями интеллекта, с тяжелыми и множественными нарушениями развития»	1
5. Организация корпоративного обучения за отчетный период (2019 год) - по программам от 16 ч., с получением <u>удостоверения</u> установленного образца, на бюджетной и внебюджетной основе): 0		
6. Педагогические работники, не имеющие действительного удостоверения о повышении квалификации по направлению педагогической деятельности за период 2017-2019 г.г.: 0		
7. Число прошедших в 2019 г. курсовую подготовку по ФГОС, всего в ОО, чел.:		
- ФГОС ДО	1	
- ФГОС НОО		
- ФГОС ООО		
- ФГОС СОО		
8. Всего в ОО педагогов, обученных по ФГОС (включая период 2017-2018 год)	42	
9. Число педагогов, не имеющих курсовой подготовки по ФГОС, чел.		
- ФГОС ДО	0	
- ФГОС НОО		
- ФГОС ООО		
- ФГОС СОО		

#### 10. Оценка эффективности повышения квалификации в 2019г.

План повышения квалификации выстраивается с учетом проблемных направлений в деятельности педагогов, на основании наблюдений педагогического процесса, результатов контрольно-аналитической деятельности, с учетом рекомендаций, полученных на межаттестационный период и направлений самообразования педагогов. Повышения квалификации дает положительный эффект, информация по итогам курсов транслируется в коллектив. На основе содержания курсов педагоги имеют возможность скорректировать свою деятельность и поделиться опытом в коллективе. Считаем, что эффективность повышения квалификации можно оценить на основании положительных результатов образовательной деятельности за учебный год, с учетом реализации ФГОС ДО.

11. Какие направления повышения квалификации считаете приоритетными на следующий учебный год.

- Организация и содержание образовательной деятельности с детьми дошкольного возраста с расстройствами аутистического спектра.
- Выявление и сопровождение одаренных детей в ДОО.
- Проектирование индивидуального образовательного маршрута как средства социализации ребенка в условиях инклюзивного образования.
- Корпоративное обучение: планирование, реализация и анализ образовательной деятельности педагога с детьми раннего и дошкольного возраста в соответствии с ФГОС дошкольного образования.

Данные направления выбраны с учетом направлений деятельности педагогов и специалистов, рекомендации на межаттестационный период и на основании анализа результатов образовательной деятельности ДОО.

### **1.3. Риски**

- Текучесть кадров.
- Пассивность педагогов, нежелание 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 ДОО.

*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. Обновить структуру и содержание методической работы в ДОО;
4. Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения.

### **2.3. Механизмы реализации программы**

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

### **2.4. Сроки и этапы реализации Программы**

Программа рассчитана на 3 учебных года - в период с 2019 по 2024 г.г. в соответствии с актуальной ситуацией учреждения. Учитывается возможность продления сроков ее реализации при отсутствии планируемого результата.

### **2.5. Ожидаемые результаты реализации программы «Развитие кадрового потенциала на 2019- 2024 годы»**

- Закрепление кадров в ДОУ и создание условия для притока молодых педагогических кадров (стабильная укомплектованность педагогическими кадрами образовательного учреждения, число молодых специалистов в учреждении увеличивается на 10 %)
- Решение комплекса социальных и моральных мер поощрения для повышения статуса педагогических работников.
- Готовность педагогических работников к использованию современных педагогических технологий в образовательном процессе и повышения квалификации.
- 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)
- Удовлетворенность участников качеством организованных методических мероприятий составит - 80%
- Пополнение нормативной базы дошкольного учреждения
- Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов (доля работников ДОУ, повысивших квалификацию увеличивается на 100%, в общей численности работников);
- Качественно сформированный творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 498303153163862419047617439719797899236556763125

Владелец Пронина Наталия Ивановна

Действителен с 10.04.2023 по 09.04.2024