

Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад «Колокольчик»,
г. Медынь Медынского района Калужской области


*Программа развития кадрового
потенциала*

Детского сада «Колокольчик» г. Медынь

г. Медынь, 2014 – 2017 г.

СОГЛАСОВАНО

ПРИНЯТА

 Хорькова Н.Г.
председатель профкома

Общим собранием трудового
коллектива протокол № 9 от 28.08.2014

**Программа развития кадрового потенциала в Детском саду
«Колокольчик» г. Медынь на 2014–2017 годы**

Пояснительная записка:

Программа развития кадрового потенциала в Детском саду «Колокольчик» г. Медынь (далее Программа), направлена на создание условий развития кадрового потенциала в ДОО, которая создает возможности для личностного развития работников, развития профессиональной инициативы и творческих способностей, профессиональной компетентности.

Программа разработана в соответствии со следующими нормативными правовыми документами:

1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ
2. «Санитарно-эпидемиологическими требованиями к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных организациях». Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы СанПиН 2.4.1.3049-13, утвержденные постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 15 мая 2013 года № 26, (далее – СанПиН).
3. 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).
4. 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".
5. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 № 544
6. «Профессиональный стандарт педагога»
7. Устав ДОО (далее – Устав).
8. Лицензия на образовательную деятельность

Динамичное современное общество диктует перемены во всем. Они коснулись и дошкольного образования, которое сегодня - уровень общего образования и это закреплено законом «Об образовании в Российской Федерации». Образование переходит на новый уровень, который имеет стандарты и определяет содержание педагогической деятельности в соответствии с ними. Изменения, происходящие в обществе, влекут за собой изменения в работе дошкольных образовательных организаций. Детский сад сегодня – сложный организм, стремящийся к развитию, ищущий новые возможности, создающий необходимые условия для удовлетворения потребностей ребенка, семьи, общества, обеспечивающие условия для творческой, профессиональной работы педагогов, отвечающей самым современным требованиям.

Тенденция нескольких последних десятилетий определила негативную тенденцию по отношению к профессиям дошкольного образования. Это выразилось в низком уровне оплаты труда, снижении статуса профессии воспитателя (закрывались факультеты дошкольных отделений из-за недобора студентов), «старении» коллектива и пр. Государственная политика последних пяти лет, позволила изменить эту ситуацию, однако нехватка квалифицированных педагогических кадров все еще остаются главными проблемами дошкольного образования. Исходя из этого особенно актуальной является проблема сохранения и развития кадрового потенциала в дошкольных образовательных организациях.

В общегосударственной, региональной системе образования для развития кадрового потенциала в настоящее время внедряется система моральных и материальных стимулов для сохранения в детском саду лучших педагогов, пополнения ДОО новым поколением воспитателей, а также постоянно проходит повышение их квалификации.

В Детском саду «Колокольчик» г. Медынь, как в организации, которая расположена в небольшом населенном пункте, проблема сохранения и развития кадрового потенциала обозначена особенно остро. Исходя из этого, необходима система работы, которая будет основываться на программе развития кадрового потенциала в Детском саду «Колокольчик» г. Медынь.

Цель программы:

Создание условий для развития кадрового потенциала в Детском саду «Колокольчик» г. Медынь, для личностного развития работников, развития профессиональной инициативы и творческих способностей, профессиональной компетентности.

Основными задачами программы являются:

- обеспечить ДОО квалифицированными кадрами. 97%
- создать систему привлечения и профессионального роста молодых специалистов в ДОО;

- создать комплекс социальных и материальных мер поощрения для повышения статуса педагогических работников ДОО.
- проведение мониторинга и анализа состояния повышения квалификации педагогов
- мотивирование и стимулирование педагогических кадров на повышение качества образования, воспитания и развития детей дошкольного возраста в условиях реализации ФГОС ДО
- создание условий для внутрисистемного повышения квалификации педагогов и непрерывного образования педагогических кадров в ДОО.

Анализ кадрового состава

1. Административно-управленческий персонал: 2 чел. (Из них заведующий – высшее профильное образование, завхоз – среднее специальное профильное образование)
2. Педагоги ДОО (воспитатели, специалисты)- 9 чел. (Почетную грамоту Министерства образования и науки РФ имеют 2 ч, Почетную грамоту Министерства образования и науки Калужской области имеют 2 ч,.)
- 2.1. Квалификация педагогов: высшая – 3 чел.(33%), 1 квалификационная – 2 чел.
- 2.2 Образовательный уровень педагогов: высшее -1 чел., средне-профессиональное – 8 чел. Продолжает обучение в высшем учебном заведении – 1 ч.
- 2.3 Стаж педагогов: менее 5 лет – 2 чел., от 5 до 10 лет- 1, более 10 лет- 6 чел.,
- 2.4. Возраст: до 30 лет – 2 чел., от 30 до 50 лет – 3 чел., более 50 лет – 4 чел.

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

- пополнение молодыми кадрами повлекло снижение уровня квалификационных категорий, но выявило повышение образовательного уровня педагогов.
- преобладание педагогов в возрасте от 30 до 50 лет и со стажем работы более 10 лет показывает период развития их творческого потенциала

Вывод: необходимо эффективное использование кадровых ресурсов во внутрисистемной работе на муниципальном уровне, встраивание воспитателей в кадровую образовательную политику города и края.

Этапы реализации программы

№	Мероприятия	Срок	Ответственный
1 этап	Организационный	Сентябрь-октябрь 2014г	Заведующий ДОО Куманцова О.Я.
1.1.	Изучение нормативно-правовой документации	Сентябрь 2014	Заведующий ДОО Куманцова О.Я.
1.2.	Анализ кадровой ситуации в системе ДОО с целью прогнозирования потребности в педагогических кадрах на последующие учебные годы.	Сентябрь ежегодно	Заведующий ДОО Куманцова О.Я.
1.3.	Разработка плана повышения квалификации педагогов и руководящих кадров	Октябрь 2014	Заведующий ДОО Куманцова О.Я.
1.4.	Подбор комплекса форм и видов деятельности, планов действий.	Октябрь 2014	Заведующий ДОО Куманцова О.Я.
1.5.	Создание информационного банка данных, обеспечивающих эффективность использования инноваций в системе дошкольного образования.	Ноябрь 2014	Заведующий ДОО Куманцова О.Я.
1.6.	Организация взаимодействия молодых педагогов ДОО и включения их в систему работы муниципального уровня	Ежегодно Ноябрь	Заведующий ДОО Куманцова О.Я.
1.7.	Анализ микроклимата в коллективе	Ежегодно Декабрь	Заведующий ДОО Куманцова О.Я.
2 этап	Практический	2014-2016	
2.1.	Курсы повышения квалификации по внедрению и организации работы ФГОС ДО с включением программ психологического сопровождения личностного и профессионального развития в ДОО.	2014-2016	Заведующий ДОО Куманцова О.Я.
2.2.	Обеспечение педагогов консультационной поддержкой отдела образования МР «Медынский район»	2 раза в год	Ключникова Е.И., руководитель РМО.
2.3.	Дополнительные курсы по внедрению современных компьютерных технологий в образовательный процесс.	2014-2016	Заведующий ДОО Куманцова О.Я.

2.4.	<p>Мероприятия по повышению квалификации внутри ДОО:</p> <ul style="list-style-type: none"> -заседания педсоветов; -профильные и индивидуальные консультации; -временные творческие объединения по основным направлениям работы; 	Регулярно	Заведующий ДОО Куманцова О.Я.
2.5.	Привлечение в систему образования молодых кадров путем материальной поддержки и обеспечения методического сопровождения.	Постоянно	Заведующий ДОО Куманцова О.Я.
2.6	<p>Участие воспитателей в организации методической работы по повышению профессиональной компетентности педагогов :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Проблемные семинары, семинары-практикумы, конференции для педагогов всех категорий - Открытые мероприятия для педагогов детского сада, методических объединений района, города -Участие в различных конкурсах педагогического мастерства города, района, области - Составление программ дополнительного образования и кратковременных образовательных практик 	В течение года	Заведующий ДОО Куманцова О.Я.
2.6.	Создание условий для использования педагогами информационно-коммуникативных технологий в образовательном процессе	Постоянно	Заведующий ДОО Куманцова О.Я.
2.7.	<p>Открытость информационной сети</p> <ul style="list-style-type: none"> - регулярное обновление сайта; -активность работы в сети Интернет 	В соответствии с Положением о сайте	Заведующий ДОО Куманцова О.Я.
2.8.	Проведение ежегодного бесплатного медицинского осмотра, диспансеризации	По графику	Заведующий ДОО Куманцова О.Я.
2.9.	Профессиональная поддержка и оказание практической помощи для повышения уровня профессиональной квалификации	Ежегодно Ноябрь	Заведующий ДОО Куманцова О.Я.

2.10.	Аттестация кадров	По графику	Заведующий ДОО Куманцова О.Я.
2.11	Социальное диагностирование, анкетирование сотрудников для анализа микроклимата в коллективе	Ежегодно декабрь	Заведующий ДОО Куманцова О.Я.
2.12.	Проведение тренинговых мероприятий по установлению профессиональных отношений на основе поддержки, доверия	2 раза в год	Заведующий ДОО Куманцова О.Я.
2.13.	Привлечение молодых специалистов для анализа профессиональной деятельности педагогов с большим стажем работы	Ежеквартально	Моисеева Д.С. член совета молодых педагогов района
2.14	Разработка Положения о стимулирующих выплатах, с учетом поощрения, поддержки молодых специалистов	Ежегодно август	Заведующий ДОО Куманцова О.Я. Моисеева Д.С. член совета молодых педагогов района
2.15.	Тренинговые психологические мероприятия с педагогами с большим стажем работы, направленные на предотвращение «профессионального выгорания», проявления профессиональной активности, инициативы	Ежегодно Январь	Заведующий ДОО Куманцова О.Я.
3 этап	Итоговый	Январь-май 2017	
3.1.	Обобщение и трансляция передового педагогического опыта.	Постоянно	Заведующий ДОО Куманцова О.Я.
3.2.	Оформление результатов деятельности в портфолио, подготовка методических материалов для издания.	По итогам накопления опыта	Воспитатели групп
3.3.	Стимулирование успешной профессиональной деятельности в рамках повышения качества образования	По результатам деятельности	Заведующий ДОО Куманцова О.Я., Председатель профкома Хорькова Н.Г.
3.4.	Представление и награждение лучших работников государственными, муниципальными и отраслевыми наградами	2014-2017 уч.г.	Заведующий ДОО Куманцова О.Я.

Ожидаемые результаты

- Профессиональный рост педагогов ;
- Использование ИКТ технологий в педагогическом процессе и повышении квалификации 100%;
- Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные педагогические технологии, авторские программы для дополнительного образования – 70 %;
- Повышение социального статуса педагога;
- Увеличение доли молодых специалистов в ДОО – 50%;
- Подтверждение высшей квалификационной категории - 100 %;
- Повышение квалификационной категории с первой на высшую – 20 %;
- Участие педагогов в профессиональных конкурсах разных уровней 100 %;
- Участие педагогов в профессиональных конкурсах разных уровней и получение призовых мест - 50 %;
- Повышение статуса ДОО на уровне района, города, повышение оценки родителей качества предоставляемых образовательных услуг – 100 %;
- Отсутствие текучести кадров;
- Получение высшего профессионального образования – 1 ч;
- Получение среднего профессионального образования помощниками воспитателя – 1 ч;
- Создание благополучного микроклимата в коллективе.