

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
центр развития ребенка – «Детский сад № 217»  
Центрального района города Барнаула**



**КОМПЛЕКСНАЯ ПРОГРАММА  
«ПОДДЕРЖКА И РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА  
В УСЛОВИЯХ ДОО»**

Нестерова Наталья Валентиновна – заведующий

## **1. Актуальность**

Педагог не может быть от природы наделен готовыми профессиональными данными, реализующимися в ДООУ. Его надо учить, т.к. сегодня предъявляются особые требования к профессиональной деятельности педагогов, как со стороны администрации дошкольной организации, так и со стороны самих воспитанников и их родителей. В то же время, как показывает практика, в профессиональном развитии педагогов дошкольного учреждения обозначились некоторые проблемы. К ним можно отнести:

- ✚ неготовность некоторых педагогов к инновационной деятельности;
- ✚ недостаточная активность большинства педагогов в профессиональном развитии и передаче своего опыта работы.
- ✚ наличие в деятельности некоторых педагогов сохранение чисто традиционная ориентация на развитие у детей знаний, умений и навыков и отсутствует выраженная направленность на инновационные подходы в образовании детей;
- ✚ отсутствие у помощников воспитателей педагогического образования.

## **2. Концепция развития программы:**

### **Цель:**

Создание условий для сохранения, обеспечения профессионального развития педагогов и формирования творчески работающего коллектива педагогов-единомышленников.

### **Задачи:**

1. Разработать системный подход к реализации отдельного образовательного института формирования и развития кадров, создание внутрикорпоративного повышения квалификации кадров на основе современных информационных и коммуникационных технологий.
2. Разработка и реализация системы мер по развитию наставничества и постдипломному сопровождению (адаптации, обучению, развитию) молодых специалистов – выпускников педагогических вузов и колледжей.
3. Внедрение в работу педагогов практики сетевого взаимодействия, деятельности социальных сетей педагогов, направленную на обновление содержания образования и взаимную методическую поддержку.

4. Способствовать повышению педагогической компетентности помощников воспитателей, обучить их взаимодействию с детьми на основе сотрудничества, взаимопонимания, через Создание эффективной системы мотивации труда.

Программа составлена с учетом объективных предпосылок и изменений в обществе и сфере образования, прогноза кадрового обеспечения МБДОУ ЦРР «Детский сад №217» и предполагает совершенствование работы с педагогическими кадрами в целях содействия росту их профессиональной компетентности, обеспечение им социальных гарантий и создание условий для дальнейшего профессионального развития.

Программа основывается на всестороннем анализе качественного состава кадров и определении стратегических условий наращивания профессионального потенциала педагогических и управленческих кадров в последующие 3 года.

### **Социально экономическая эффективность:**

Программа «Поддержка и развитие педагогического потенциала в условиях ДОО» направлена на профессиональное становление и развитие педагогов и всего коллектива в целом.

Социально-экономическая эффективность заключается в самом предназначении Программы — сохранение и развитие кадрового потенциала в интересах личности, общества, учреждения.

От качества подготовки кадров как части системы образования в конечном счете зависит обновление образовательной организации как базового звена всей системы образования, а значит экономический и социальный прогресс в регионе. Базируясь на представлении образования как процесса социализации, можно позитивно влиять на процессы усвоения молодым поколением ценностей, норм, установок, образцов поведения и жизнедеятельности, Кодекса профессиональной этики педагогического работника, профессионального стандарта, присущих современному социуму, что снизит социальную напряженность, уровень безработицы и проявления других негативных явлений.

Социальная эффективность от реализации Программы заключается в следующем

- повышение уровня профессиональной компетентности педагогических и руководящих работников МБДОУ ЦРР - «Детский сад №217»;
- создание условий для закрепления молодых специалистов в МБДОУ ЦРР- «Детский сад №217»;
- развитие системы социальной поддержки педагогических работников учреждения;

- полное обеспечение учреждения педагогическими и руководящими кадрами.

### 3. Ответственные лица за реализацию кадровой политики

Ответственность за реализацию кадровой политики лежит на руководителе учреждения. Он является организатором всей работы по данному направлению. Координаторами мероприятий по решению основных кадровых задач являются старший воспитатель, заместитель заведующего по АХР, в должностные обязанности которых включены различные вопросы управления персоналом.

### 4. Механизм реализации:

| Направления   | Основные мероприятия   | Ожидаемые результаты  |
|---|--|---|
| 1. Оптимизация и стабилизация кадрового состава образовательного учреждения | 1. Осуществление ротаций сотрудников (внутренних и внешних).   | - Повышение эффективности деятельности сотрудников.<br>- Отсутствие вакансий педагогических и иных должностей.<br>- Привлечение на работу молодых специалистов. |
|   | 2. Мероприятия по профориентации и выбору профессии «Воспитатель детского сада»  |   |
|   | 3. Мониторинг эффективности профессиональной деятельности педагогических и управленческих кадров (проводится в соответствии с разработанными оценочными методиками и технологиями).  |   |
|   | 4. Поиск и подбор персонала на вакантные должности в соответствии с требованиями к уровню квалификации и профессиональной компетенции кандидатов, к их личностным, профессионально важным психологическим и социальным качествам.<br>При этом основными характеристиками кадровой политики являются: <ul style="list-style-type: none"> <li>• привлечение на работу опытных педагогов (стаж от 10 лет);</li> <li>• наличие для кандидатов соответствующего образовательного ценза;</li> <li>• привлечение на работу молодых специалистов;</li> <li>• преимущественный прием</li> </ul> | - Наличие в учреждении высококвалифицированных кадров.  |

|  |   |   |
|--|---|---|
|  | <p>сотрудников на постоянной основе.</p> <p>5. Внедрение системы наставничества</p> <p>6. Многоступенчатая процедура отбора и приема на работу на основе принципов профессионализма и личностных компетенций. При этом оценка профессиональных компетенций кандидата осуществляется непосредственным руководителем будущего сотрудника</p>  |   |
| <p>2. Создание эффективной системы мотивации труда</p> | <p>1. Реализация механизма денежного вознаграждения (постоянная гарантированная часть и переменная часть, которая является функцией результативности деятельности самого сотрудника, его подразделения и в целом всего учреждения). Порядок и механизмы оплаты труда регламентируются трудовым договором, законодательными и нормативными актами, Положением об оплате труда Образовательного учреждения.</p> <p>2. Реализация плана наградений сотрудников.</p> <p>3. Поощрение сотрудников за высокие результаты работы в форме благодарностей, грамот, благодарственных записей в трудовую книжку.</p> <p>4. Выдвижение кандидатуры работника на награждение отраслевыми и государственными наградами.</p> <p>5. Административная поддержка работников, работающих в инновационном режиме.</p> <p>6. Выдвижение наиболее активных и талантливых педагогов на районные, региональные и федеральные конкурсы профессионального мастерства.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Повышение эффективности деятельности сотрудников.</li> <li>• Количественный рост работников, награжденных отраслевыми и государственными наградами.</li> <li>• Рост инновационной активности педагогических кадров.</li> <li>• Повышение доли участия педагогов в конкурсном движении</li> </ul> |
| <p>3. Создание и поддержание организационного</p>      | <p>1. Комплекс организационно-контролирующих мер по выполнению всеми сотрудниками учреждения своих</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Поддержание организационного порядка в</li> </ul>  |

|   |   |  |
|---|---|--|
| <p>порядка в учреждении, укрепление исполнительности и трудовой дисциплины</p>          | <p>должностных обязанностей, соблюдению трудовой дисциплины. Правила производственного поведения регламентируются: Уставом образовательного учреждения, Трудовым договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями и иными регламентами.</p>   | <p>учреждении.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Укрепление исполнительности, ответственности работников за выполнение должностных обязанностей, укрепление трудовой дисциплины</li> </ul>  |
|   | <p>2. Проведение смотров –конкурсов предметно-развивающей среды (не реже чем 2 раза в год).</p>   |  |
| <p>4. Оптимизация системы обучения и повышения квалификации педагогов и управленцев</p> | <p>1. Организация внутрикорпоративного обучения в разнообразных формах:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>обучение через участие педагогов в работе педагогического музея кукол;</li> <li>наставничество;</li> <li>внешнеучрежденческие семинары и методические объединения;</li> <li>недели педагогического мастерства</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Повышение профессионального уровня педагогических и управленческих кадров;</li> <li>Увеличения числа педагогов и специалистов с высшей квалификационной категорией;</li> <li>Мотивирование внешнее и внутреннее педагогов на получение высшего профессионального образования</li> </ul> |
|   | <p>2. Организация работы по повышению квалификации педагогических кадров через систему обучения на АлтГПУ (не реже 1 раза в 3 года)</p>   |  |
|   | <p>3. Поддержка повышения квалификации без отрыва от производства.</p>  |  |
|   | <p>4. Аттестация педагогических и руководящих кадров.</p>   |  |
|   | <p>5. Анализ организационной культуры сотрудников учреждения (на основе специально разработанных методик).</p>  |  |
|   | <p>6. Организация и проведение корпоративных мероприятий, направленных на воспитание у сотрудников учреждения чувства общности, лояльности и надежности в работе.</p>   |  |
|   | <p>7. организовать мероприятия, способствующие повышению педагогической компетентности помощников воспитателей, обучить их взаимодействию с детьми на основе сотрудничества, взаимопонимания.</p>   |  |

## **Мониторинг реализации программы «Поддержка и развитие кадрового потенциала в условиях ДОО»**

При проведении комплексной оценки качества профессиональной деятельности педагогов нами выделено 3 критерия:

1. Соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования.
2. Деловые и личностные качества сотрудника ДО, его мотивация к педагогической деятельности.
3. Результативность образовательного процесса.

Профессиональная (нормативно-документационная, методическая и образовательная) деятельность педагогов оценивается экспертами по 5-балльной шкале. На основе полученных данных каждый педагог составляет индивидуальный план корректирующих действий и мероприятий. Таким образом, мониторинг, по сути, является средством управления развитием педагогов.

### **Критерии мониторинга программы «Поддержка и развитие кадрового потенциала в условиях ДОО»**

| <b>Индикатор</b>  | <b>Наименование методики</b>   | <b>Объект</b> | <b>Периодичность</b>    | <b>Ответственный</b> |
|---|--|---------------|-------------------------|----------------------|
| <b>1. Соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования</b>     |  |               |                         |                      |
| Использование современных образовательных программ и методик                                  | Наблюдения за педагогической деятельностью, экспертиза, контроль, мониторинг | педагоги      | 1 раз в год (май)       | старший воспитатель  |
| <b>2. Деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической деятельности</b> |  |               |                         |                      |
| Участие в творческой группе по проблемам дошкольного образования                              | Форма фиксации (карта наблюдений)  | педагоги      | В течение учебного года | администрация        |
| <b>3. Результативность образовательного процесса</b>  |  |               |                         |                      |
| Реализация образовательных программ дошкольного   | Мониторинг реализации образовательной программы                              | дети          | 2 раза в год            | старший воспитатель  |

|  |   |          |                   |               |
|--|---|----------|-------------------|---------------|
| образования в полном объеме  |   |          |                   |               |
| Обобщение и презентация педагогического опыта  | Форма фиксации (карта наблюдений)             | педагоги | 1 раз в год (май) | администрация |
| Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей (законных представителей), общества | Анкетирование, беседа, самооценка, мониторинг | педагоги | 1 раз в год (май) | администрация |