

Принят:
педагогическим советом
« 16 » апреля 2024г.
Протокол № 4 внеплановый



Утверждаю
Заведующий МДОУ Детский сад №132
Ж.В.Явтушенко

Программа поддержки и развития кадрового потенциала

**Муниципального дошкольного образовательного учреждения детского
сада общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением
деятельности по физическому развитию детей №132
на 2024 – 2027 гг.**

г. Комсомольск – на - Амуре

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел I	
1.1. Паспорт программы поддержки и развития кадрового потенциала	3
1.2. Пояснительная записка	4
1.3. Актуальность	4
1.4. Анализ кадровых ресурсов МДОУ	5
1.5. Риски	6
Раздел II	6
2.1. Цель программы	
2.2. Задачи программы	7
2.3. Принципы программы	7
2.4. Механизмы реализации программы	7
2.5. Сроки реализации	7
2.6. Общий объем финансирования	7
2.7. Ожидаемые результаты	7
Раздел III	8
3.1 Система мероприятий по формированию кадрового потенциала	
3.2. План реализации программы	15
3.2. Система мониторинга уровня профессиональной компетентности педагогических работников.	19
Заключение	21
Список литературы	22
ПРИЛОЖЕНИЯ	
— Информация о кадрах: <i>Уровень образования и квалификации, возраст; Образование; План прохождения аттестационных испытаний на квалификационную категорию; Результаты непрерывного образования педагогов; График прохождения курсовой переподготовки; Индивидуальная методическая работа; Самообразование педагогов;</i> — Участие педагогов в работе МО, семинаров, круглых столов; — Участие в профессиональных конкурсах: <i>Диссеминация опыта; Наличие публикаций;</i> — Другие формы работы педагогов, свидетельствующие о результативности деятельности педагогов.	

**Программа развития кадрового потенциала
МДОУ детский сад №132
на 2024 – 2027 годы**

1. Паспорт программы

Полное наименование программы	Программа развития кадрового потенциала в МДОУ детский сад №132 на 2024 – 2027 годы
Разработчик Программы	Зам.зам по ВМР Гончарова Е.В.
Основная цель программы	Стратегическая цель: Повышение качества образовательной деятельности через развитие кадрового потенциала МДОУ. Конкретная цель: Совершенствование системы повышения квалификации, стимулирование и поддержка педагогических работников МДОУ, повышение престижа образовательного учреждения через рост квалификации педагогических работников.
Основные задачи программы	1. Обеспечить поддержку, стимулирование и повышение статуса педагогических работников. 2. Развивать профессиональную культуру и компетенцию педагогов. 3. Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров. 4. Осваивать современные педагогические и воспитательные технологии и методики (информационно-коммуникационных, исследовательских, проектных, системно-деятельностного подхода и т. д.); 5. Владеть основами научного анализа собственного педагогического труда воспитателями, администрацией.
Направления программы	Организация профессиональной коммуникации Психолого- педагогическая мотивация Психологическая и методическая поддержка
Сроки и этапы реализации Программы.	2024 – 2027 годы.
Ожидаемые конечные результаты реализации программы	Закрепление кадров в МДОУ и создание условия для уменьшения оттока кадров (стабильная укомплектованность педагогическими кадрами образовательного учреждения); 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

	<p>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 80%</p> <p>Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов (доля работников МДОУ, повысивших квалификацию увеличивается на 20%, от общей численности работников)</p> <p>Сформирован творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников.</p>
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 развития кадрового потенциала (далее - Программа) Муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей № 132 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 г. №1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования» (Зарегистрировано в Минюсте России 14.11.2013г. № 30384).
3. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.07.2020 г. № 373 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования».

1.2.1. Актуальность

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

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 МДОУ 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 с кадрами, а также оптимизация существующей модели повышения профессионального мастерства педагогов.

1.2.2. Анализ кадровых ресурсов МДОУ

Для решения поставленных задач в МДОУ д/с № 132 сформирован творческий коллектив, характеризующийся работоспособностью, стабильностью и инициативностью в педагогической деятельности. Детский сад полностью укомплектован кадрами.

Педагогический коллектив ДОУ составляет 30 человек: из них 26 воспитателей, 1-инструктор по физической культуре, 2 – музыкальных руководителя, 1 – педагог-психолог.

Должность	Всего	Из общей численности и имеют образование		Из общей численности педагогов имеют стаж педагогической работы						Из общей численности педагогических работников имеют категорию				
		Высшее	Ср. спец.	до 3 лет	с 3 до 5	с 5 до 10	с 10-15	с 15-20	свыше 20	II	I	B	соответствие	не аттестованы
Воспитатели	26	18	8	2	3	6	7	3	5	0	1	2	19	4
Музыкальные руководители	2	1	1						2			1	1	
Инструктор по физкультуре	1		1				1					1		
Педагог-психолог	1	1							1					1
Итого:	30	20	10	2	3	6	8	3	8	0	1	4	20	5

		67%	33%	7 %	10 %	20 %	27 %	10 %	27 %		3 %	13 %	67 %	17 %
--	--	-----	-----	--------	---------	---------	---------	---------	---------	--	--------	---------	---------	---------

Педагоги детского сада постоянно повышают свою квалификацию через:

- прохождение курсов повышения квалификации (не менее 72 часов через 3 года)
- 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;
- увольнение в связи с переменой места жительства;
- отсутствие стремления повышения квалификации через аттестацию на первую, высшую категорию на основе профессионального стандарта.

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.), соответствие профессиональным стандартам.

1.3. Риски

Пассивность педагогов, нежелание перестраивать свою деятельность.

Дефицит специалистов.

Текучесть кадров.

Раздел II

2.1. Цель программы

Стратегическая цель:

Повышение качества образовательной деятельности через развитие кадрового потенциала МДОУ.

Конкретная цель:

Совершенствование системы повышения квалификации, стимулирование и поддержка педагогических работников МДОУ, повышение престижа образовательного учреждения через рост квалификации педагогических работников.

2.2. Задачи программы

1. Обеспечить поддержку, стимулирование и повышение статуса педагогических работников.
2. Развивать профессиональную культуру и компетенцию педагогов.

3. Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров.

4. Осваивать современные педагогические и воспитательные технологии и методики (информационно-коммуникационных, исследовательских, проектных, системно-деятельностного подхода и т. д.);

5. Овладевать основами научного анализа собственного педагогического труда воспитателями, администрацией.

6. Создание системы стимулирования деятельности педагогов МДОУ.

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 3 учебных года - в период с 2024 по 2027 годы в соответствии с актуальной ситуацией учреждения. Учитывается возможность продления сроков ее реализации при отсутствии планируемого результата.

2.6. Общий объем финансирования

- Краевой бюджет
- Муниципальный бюджет

2.7. Ожидаемые результаты реализации Программы на 2024 - 2027 годы

• Закрепление кадров в МДОУ и создание условия для притока молодых педагогических кадров (стабильная укомплектованность педагогическими кадрами образовательного учреждения, число молодых специалистов в учреждении увеличивается на 10-15 %)

• Решение комплекса социальных и моральных мер поощрения для повышения статуса педагогических работников.

• Профессиональный рост педагогических кадров.

• Готовность педагогических работников к использованию ИКТ в педагогическом процессе и повышению квалификации.

• Мотивация к качественному педагогическому труду.

- Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии и принимающих участие в конкурсах, творческих группах.
- Повышение социального статуса воспитателя.
- Повышение уровня профессиональной компетенции педагогов (внедрение инноваций и нововведений: открытие личных сайтов педагогов, участие в профессиональных конкурсах на различном уровне, разработка методических пособий).
- Создание модели внутриорганизационного продвижения педагогов.
- Удовлетворенность участников качеством организованных методических мероприятий составит 80%.
- Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации (доля работников МДОУ, повысивших квалификацию, увеличивается на 20% от общей численности работников).
- Качественно сформированный, творчески работающий коллектив педагогов единомышленников.

Раздел III

3.1. Система мероприятий по формированию кадрового потенциала МДОУ

Повышение квалификации педагогов

Повышение качества дошкольного образования находится в прямой зависимости от кадров. Отсутствие существенных мер по социальной защите кадрового персонала системы дошкольного образования привело к оттоку наиболее квалифицированных педагогов из дошкольных учреждений в другие сферы деятельности. И в тоже время приходят кадры, не имеющие специального дошкольного образования. А всё это ведёт к снижению общего профессионального уровня педагогов и кадровой нестабильности.

Важно отметить, что в современных условиях реформирования образования радикально меняется статус педагога, его образовательные функции, соответственно меняются требования к его профессионально-педагогической компетентности, к уровню его профессионализма.

В настоящий момент мы отмечаем, что сегодня востребован педагог творческий, компетентный, способный к развитию умений мобилизовать свой личностный потенциал в современной системе воспитания и развития дошкольника. Каждый ребёнок требует внимания и заботы.

В связи с повышением требований к качеству дошкольного образования меняется и методическая работа с кадрами, характер которой зависит от профессиональной зрелости каждого сотрудника.

Считаем, что успех дошкольного учреждения во многом зависит от качества методической работы с кадрами. Методическая работа занимает особое место в системе управления нашего детского сада, так как, прежде всего, способствует активизации личности педагога, развитию его творческой деятельности. Все её формы направлены на повышение квалификации и мастерства педагогов. Методическая работа носит опережающий характер и отвечает за развитие и совершенствование всей работы с детьми в соответствии с новыми достижениями в педагогической и психологической науке. Главным является оказание

реальной, действенной и своевременной помощи педагогам. Основой эффективной методической работы была и остаётся творческая активность педагога.

В детском саду ведутся следующие формы методической работы:

- консультации (индивидуальные и групповые);
- обучающие семинары;
- педагогические советы;
- изучение лучшего опыта педагогов;
- смотры-конкурсы;
- мастер – классы;
- круглые столы;
- взаимопосещения;
- открытые просмотры;
- недели педагогического мастерства.

На них решаются задачи повышения профессионального мастерства воспитателей, происходит реализация их потребности в самоактуализации.

Оптимальным вариантом методической работы в детском саду являются:

– **Педагогические советы**, рассматривающие различные аспекты деятельности МДОУ. Здесь обсуждаются основные вопросы воспитания и обучения дошкольников, анализируются недостатки, принимаются решения для их устранения, организуется обмен опытом работы.

Главным вопросом педагогических советов являются результаты работы педагогов - уровень развития детей, их здоровье. Формы совместной работы педагогов и родителей по воспитанию дошкольников.

– **Обучающие семинары** - являются наиболее продуктивной формой повышения квалификации педагогов: на них основное внимание уделяется повышению их теоретической подготовке. Педагогам заранее предлагаются задания, которые позволяют каждому развивать педагогические способности, педагогическое мышление, коммуникабельность. В детском саду несколько лет можно внедрить непрерывно-действующие семинары-практикумы. По окончании семинаров проводить выставки игр и пособий, изготовленные педагогами по данным темам, открытые просмотры.

– **Консультации** заранее планируются и отражаются в годовом плане МДОУ. Предварительная подготовка к консультации включает анализ литературы, отражающей современные подходы к обучению и воспитанию детей дошкольного возраста, выстраивание структуры консультации, определение её содержания, подготовка информационных буклетов, проспектов и пособий.

– Значительную роль в образовательном процессе в целом и системе повышения профессиональной компетентности педагогов играют **открытые просмотры занятий**. Они позволяют увидеть работу педагогов, использовать их познавательный опыт, осознать свои

недочёты. Педагоги учатся анализировать особенности учебно-воспитательного процесса в целом, а также занятий или досуговой деятельности в группе.

– **Изучение лучшего опыта педагогов** позволяют решить ряд вопросов, таких как:

- целенаправленное накопление педагогических материалов; – анализ результатов деятельности по определённому направлению образовательной работы;
- взаимодействие всех специалистов МДОУ.

Формы распространения педагогического опыта в МДОУ:

- открытые занятия и мероприятия;
- выступления «Из опыта работы» на Педагогическом совете;
- семинары;
- конференции;
- участие в конкурсах

Педагогические тренинги. Содержание тренингов включает индивидуальную работу по анализу педагогических проблем:

- работу с группой педагогов по решению поставленной поисковой задачи;
- проведение деловой игры;
- создание методических рекомендаций.

Педагогические тренинги позволяют анализировать работу педагогов, осуществлять самоанализ, который даёт возможность увидеть положительные и отрицательные моменты и педагогической деятельности и скорректировать личностные качества. В работу тренинга включаются не только воспитатели, но и все специалисты МДОУ, что положительно сказывается на результативности педагогического процесса, работают над решением единой проблемы, учатся согласовывать свои действия.

Темы тренингов:

- Взаимодействие с агрессивными детьми.
 - Взаимодействие с гиперактивными детьми.
 - Эколого-психологический тренинг
 - Трудности режимных моментов (Тренинг для воспитателей групп младшего возраста).
- **Смотр-конкурс** - это способ проверки профессиональных знаний, умений, навыков, педагогической эрудиции, возможность оценивать результаты путём сравнения своих способностей с другими. В детском саду традиционно проводятся конкурсы.
- **Мастер - класс.** С целью создания условий для развития педагогического и методического материала педагогов, организации консультирования педагогических работников детского сада по проблемам совершенствования профессионального мастерства, методики проведения различных видов занятий, мероприятий и их учебно-методического и материально - технического обеспечения. Организация опытно-поисковой, инновационной и проектно-

исследовательской деятельности образовательного учреждения, направленной на основании новых педагогических технологий, разработку авторских программ.

Разнообразие формы методической работы в МДОУ способствует тому, что каждый педагог может самореализоваться как личность, и педагоги самостоятельно включаются в учебный процесс, который непосредственно связан с приоритетным направлением МДОУ.

В результате данных мероприятий предполагается качественное изменение организации методической работы, т.е. приведение её в систему:

- повышение профессиональной компетентности педагогов; – изменение форм и стилей общения с детьми;
- изменение предметно - развивающей среды групп и кабинетов;
- организация работы по приоритетному направлению МДОУ;
- качественная организация воспитательно-образовательного процесса;
- активизация работы с родителями;
- разработана и утверждена Программа развития и Образовательная программа МДОУ;
- повышение имиджа МАДОУ;
- создание партнерских отношений с учреждениями города.

Таким образом, работа с педагогами по повышению профессиональной компетентности должна обеспечить стабильную работу педагогического коллектива, полноценное, всестороннее развитие и воспитание детей, качественное усвоение ими программного материала в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями.

4.1. Программа развития кадрового потенциала МДОУ д/с № 132

Основы кадрового потенциала

Система кадрового потенциала МДОУ д/с № 132 основана на стратегии развития системы образования России и образовательного учреждения.

Стратегические цели работы с персоналом:

- Добиться полного количественного и качественного соответствия педагогического состава стратегическим целям МДОУ д/с № 132 и поддерживать это соответствие.
- Обеспечить высокий уровень мотивации педагогических кадров на выполнение задач образовательного учреждения.
- Обеспечить достаточный уровень удовлетворенности педагогического и технического персонала работой в МДОУ д/с № 132.
- Поддерживать и развивать преданность сотрудников МДОУ д/с № 132
- Удерживать расходы на персонал в рамках, определяемых текущим финансированием МДОУ д/с № 132.

Права и обязанности педагогических работников:

Педагогические работники имеют право:

- участвовать в управлении образовательным учреждением; – работать в педагогическом совете;
- избирать и быть избранными в совет МДОУ;
- обсуждать и принимать «Правила внутреннего трудового распорядка»;
- обсуждать и принимать решения на общем собрании трудового коллектива;
- защищать свою профессиональную честь и достоинство;
- осуществлять свободу выбора и использование методик воспитания и обучения, учебных пособий и материалов;
- повышать квалификацию;
- аттестоваться на добровольной основе на первую или высшую квалификационную категорию;
- работать по сокращенной (не более 36 часов) рабочей неделе, получать пенсию по выслуге лет, (за исключением заведующего, зам. заведующего), длительный до одного года отпуск через каждые 10 лет непрерывной работы;
- получать социальные льготы и гарантии, установленные законодательством РФ, а также дополнительные льготы, устанавливаемые Учредителем;

– проведение дисциплинарного расследования нарушения норм профессионального поведения или Устава МДОУ только по жалобе, поданной в письменном виде, копия которой передана работнику;

– государственного страхования в установленном законом РФ порядке

Педагогические работники обязаны:

- удовлетворять требования соответствующих квалификационных характеристик;
- выполнять Устав МДОУ и «Правила внутреннего трудового распорядка», кодекс деловой этики;
- поддерживать дисциплину в МДОУ на основе уважения человеческого достоинства детей. Применение методов физического и психического насилия по отношению к детям не допускается;
- принимать участие в разборе конфликтов по письменному заявлению родителей (законных представителей);
- проходить периодически по приказу заведующего МАДОУ бесплатные медицинские обследования за счет средств бюджета Учредителя;
- выполнять условия родительского договора;
- сотрудничать с семьей ребенка по вопросам воспитания и обучения; – своевременно устранять неполадки, имеющиеся в группе и на игровых площадках с целью предотвращения детского травматизма;
- обеспечивать выполнение утвержденного режима дня; – выполнять требования должностных инструкций.

Отношение к персоналу

Главным ресурсом дошкольного образовательного учреждения является воспитатель. Он - важнейший источник ее педагогической производительности.

Заведующий МДОУ д/с № 132 ведет себя на рынке труда и по отношению к своим сотрудникам как цивилизованный, законопослушный, но требовательный по отношению к сотрудникам работодатель.

Отношение к молодежи

Молодым сотрудникам, принимаемым на работу во время обучения или после завершения образования, МДОУ д/с № 132 обеспечивает благоприятные условия для вхождения в коллектив и предоставляет широкие возможности для профессионального и личностного развития, а также для продвижения по профессиональной лестнице.

Механизм реализации программы

№ п/п	Этапы	Основное содержание	Практический результат
1	<i>Диагностический</i>	- 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.	Разработка индивидуальной программы личностного развития педагога.
2	<i>Практический</i>	В процессе практической деятельности происходит совершенствование теоретических знаний и практических навыков; разнообразные формы позволяют передавать опыт, знакомиться с новыми технологиями воспитания, образования и развития дошкольников; система дополнительного образования предоставляет реальные возможности для совершенствования профессионализма личности и деятельности	Рекомендации по планированию, организации и проведению воспитательно-образовательной работы с детьми. Конспекты мероприятий. Разработка проектов, методических пособий.
3	<i>Аналитический</i>	объективная оценка уровня профессионализма, актуализация потенциальных способностей и активизация внутренних резервов	Осуществление рейтинговой системы оценки качества образовательной деятельности как инструмента развития и саморазвития воспитателей

Основные направления работы



Профессиональный и личностный рост педагога

Профессиональные качества

- Знание ребенка, его возрастных и индивидуальных особенностей и возможностей;
- Владение наукой и методиками воспитания и обучения;
- Умение организовывать игровую деятельность с детьми;
- Проведение занятий, развлекательных мероприятий;
- Организация работы с родителями;
- Работа с компьютером, использование Интернета, банка цифровых образовательных ресурсов и др.



**Взаимосвязь
и
Взаимодействие**

Личностные характеристики

- Интеллект
- Тип мышления
- Темперамент
- Характер
- Физические данные
- Харизма
- Обаяние
- Обладание музыкальным слухом
- Владение искусством стихосложения
- Степень развитости чувства юмора
- Артистические умения и др.

ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Раздел программы	Мероприятия	Сроки	Ответственные	Результат (достигнутый и планируемый)
Организационный (диагностический) <i>Цель: обеспечение мотивационной готовности педагогического коллектива к освоению новшеств.</i>	Анализ уровня профессиональной деятельности педагогов.	Май 2024 г	зам.зам.по ВМР	Составлены индивидуальные карты педагогов (методический паспорт воспитателя)
	Создание информационного поля.	Май 2024 г	зам.зам.по ВМР	Сформирован банк новшеств в сфере образования
	Выявление потребностей в инновациях, определение их типа.	ежегодно	зам.зам.по ВМР	По результатам анкет педагоги условно разделены на группы
	Выбор педагогами новшеств в соответствии со своими потребностями и с учетом интересов и склонностей воспитанников.	ежегодно	зам.зам.по ВМР	Разработка индивидуальных программ личностного развития педагогов.
	Создание мотивации на достижение успеха.	ежегодно	зам.зам.по ВМР	Активное участие в педагогических мероприятиях
	Внесение изменений в структуру методической деятельности.	ежегодно	зам.зам.по ВМР	Усовершенствование системы непрерывного педагогического образования внутри ДОУ
	Создание «Школы профессионального мастерства».	Сентябрь 2024 г.	зам.зам.по ВМР	Создана «Школа профессионального мастерства»
Практический <i>Цель: усиление мотивационной готовности, обеспечение</i>	Профессиональный рост начинающих педагогов			
	Помощь педагогу в выборе темы самообразования	ежегодно	зам.зам.по ВМР	Формулировка темы самообразования
	Сопровождение педагогов по теме самообразования	ежегодно	зам.зам.по ВМР	Рекомендации по теме самообразования
	Представление результатов работы по теме самообразования на заседании методического объединения.	Согласно годового плана на учебный год		Выступление на заседании методического объединения
	План работы с молодыми педагогами.	ежегодно	Заведующий зам.зам.по ВМР	- Обеспечение стартовых возможностей для повышения

<i>теоретической готовности педагогического коллектива к освоению новшеств.</i>				уровня профессионального роста молодого педагога. - Адаптация молодых специалистов к условиям работы в детском саду. - Совершенствование личностных и профессиональных качеств
	Информационное сопровождение подготовки и прохождения процедуры аттестации	ежегодно	зам.зам.по ВМР	Повышение удельного веса численности педагогических работников ДОУ прошедших аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности
	Подписка ДОУ на профессиональные журналы и газеты, предоставление информационных ресурсов в сфере профессионального образования и ИКТ	ежегодно	Заведующий зам.зам.по ВМР	Повышение удельного веса численности педагогических работников ДОУ, ставших читателями профессиональных журналов и газет, пользователей ИКТ
	Организация участия во внутренних, межведомственных мероприятиях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов (семинаров, консультаций, конференций т. д)	ежегодно	зам.зам.по ВМР	- Включенность в работу и участие в их подготовке. - Овладение педагогами различными технологиями обучения, развития и воспитания
	<i>Профессиональный рост педагогов со стажем</i>			
	Помощь педагогу в выборе темы самообразования. Сопровождение педагога по теме самообразования	ежегодно	зам.зам.по ВМР	Формулировка темы, рекомендации по теме самообразования
Предоставление результатов исследования по теме самообразования на МО, педагогическом совете.	Согласно годового плана на учебный год	зам.зам.по ВМР	Выступление педагога на заседании МО, педагогическом совете, конференции, секции дошкольного образования	

Информационное сопровождение подготовки прохождения процедуры аттестации.	ежегодно	зам.зам.по ВМР	Повышение удельного веса численности педагогических работников ДОУ, прошедших аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности, из них доля подтвердивших соответствие.
Подписка на профессиональные журналы и газеты.	ежегодно	зам.зам.по ВМР	Повышение удельного веса численности педагогических работников, ставших читателями библиотеки ДОУ.
Организация участия педагогов в мероприятиях на разных уровнях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов (семинаров, консультаций, конференций и т. д.).	ежегодно	зам.зам.по ВМР	Включенность педагогов в работу на различных уровнях, участие в их подготовке. Овладение педагогами различными технологиями обучения, развития и воспитания.
Обобщение педагогического опыта через участие в профессиональных мероприятиях различного уровня	ежегодно	зам.зам.по ВМР	Диссеминация педагогического опыта в профессиональных мероприятиях различного уровня, периодических изданиях, сети Интернет
<i>Обеспечение практической готовности педагогического коллектива к освоению новшеств</i>			
Промежуточная диагностика уровня инновационного потенциала педагогического коллектива.	Январь 2026 г.г	зам.зам.по ВМР	Формирование портфолио достижений и портфолио методического материала педагога.
Совершенствование системы научно-методической работы, её организация.	Сентябрь 2024г. – 2027г.	Заведующий	Применение в методической работе интерактивных методов.
Разработка педагогами авторских программ, проектов, специальных семинаров.	2024 – 2027гг.		Активное участие педагогов в методической работе на уровне города.
Совершенствование структуры	2 раза в год	Заведующий	Существует система мер

	управления в условиях работы в инновационном режиме, активное участие педагогов и принятие управленческих решений.		Рабочая группа	поощрения творческих педагогов, проводятся смотры - конкурсы профессионального мастерства.
Аналитический <i>(итоговый)</i> Цель: выявление рассогласования между желаемым и реальным уровнями инновационного потенциала педагогического коллектива.	Диагностика уровня инновационного потенциала педагогического коллектива.	Май 2027 г.	Заведующий зам.зам.по ВМР	Определён уровень инновационного потенциала коллектива.
	Установление причин рассогласования между желаемыми и реальными уровнями инновационных потенциалов.	Май 2027 г.	Заведующий зам.зам.по ВМР	Коррекция дальнейшей работы.
	Составление программы деятельности педагогического коллектива по дальнейшему развитию профессионального потенциала	Июнь 2027 г.	Заведующий Рабочая группа зам.зам.по ВМР	Составлена программа деятельности коллектива на дальнейший период.

Материально-техническое обеспечение реализации программы.

- материальное стимулирование педагогических работников по результатам педагогического труда;
- поддержка и материальное обеспечение конкурсного движения среди педагогов МДОУ;
- приобретение информационной техники и обеспечение ею образовательного и воспитательного процесса;
- оснащение материальной базы групп;
- приобретение современной педагогической литературы, пополнение медиатеки.

Ожидаемые результаты:

- повышение качества образования в МДОУ;
- положительная динамика в результатах выпускников МДОУ № 132 совершенствование педагогических технологий;
- снижение заболеваемости воспитанников, сохранение их здоровья;
- рост общекультурной и профессиональной компетентности педагогов;
- создание гибкой системы повышения профессионального мастерства педагогических работников в процессе педагогической деятельности;
- рост профессионального уровня педагогических работников;
- рост социально-профессионального статуса педагогов;
- повышение персональной ответственности каждого воспитателя за результаты своего педагогического труда на основе регулярного самоанализа совместной деятельности и других мероприятий, в том числе и в системе внутреннего мониторинга.

3.2. Система мониторинга

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 семинарах, практических занятиях, 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 критерия:

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

Индикатор	Формы и методы	Объект	Сроки	Ответственный
<i>1. Соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования</i>				
Использование современных образовательных программ и технологий	Наблюдения за педагогической деятельностью, контроль.	Педагоги	1 раз в год (май)	Ст. воспитатель
Использование информационных технологий	Беседа, анализ, наблюдение	Педагоги	1 раз в год (май)	Ст. воспитатель
<i>2. Деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической деятельности</i>				

Участие в работе творческих групп по проблемам дошкольного образования	Экран наблюдений	Педагоги	В течение учебного года	Заведующий Ст.воспитатель
Осуществление самообразования	Анкетирование, тестирование, самооценка, беседа	Педагоги	В течение учебного года	Ст.воспитатель
3. Результативность образовательного процесса				
Реализация образовательных программ дошкольного образования в полном объеме	Мониторинг освоения образовательной программы	Дети	2 раза в год	Ст. воспитатель
Обобщение и презентация педагогического опыта	Экран наблюдений	Педагоги	1 раз в год (май)	Заведующий Ст.воспитатель
Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей (законных представителей).	Анкетирование, беседа, самооценка.	Педагоги	1 раз в год (май)	Заведующий Ст.воспитатель

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.

Критерии и показатели 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 детском саду;
	Создание условий для повышения и изменения статуса педагогов.
	Создание условий для самореализации и личностного роста педагогов в разработке и реализации образовательных проектов;
	Поддержка позитивной рабочей атмосферы в ходе реализации проектов;
	Совершенствование материально – технических условий деятельности педагогов.
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.

Показатели результативности:

- Доля педагогических работников, эффективно использующих современные педагогические технологии.....
- Доля педагогических работников, включённых 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 призёрами и победителями конкурсов детского творчества различного уровня

Заключение.

«Чем выше и дальше каждый из нас идет, тем яснее видит, что предела достижений совершенства не существует.

Дело не в том, какой высоты ты достигнешь сегодня, а в том, чтобы двигаться вперёд вместе с вечным движением жизни»

(Е. И. Рерих)

В заключении отметим, что при формировании основных направлений развития кадрового потенциала необходимо использование методов «Мозгового штурма» и экспертных оценок, ранжирование целей и обоснование целевых приоритетов в работе с персоналом МДОУ.

Современный руководитель МДОУ должен владеть технологиями кадрового менеджмента; своевременно и грамотно разрабатывать локальные нормативно-правовые документы в соответствии с ТК РФ, законами и подзаконными актами в сфере образования, а также федеральным государственным стандартом (ФГОС ДО).

В условиях реализации ФГОС ДО кадровая политика является инструментом эффективного управления персоналом организации, а действия руководителя дошкольного учреждения должны быть направлены на создание условий для развития педагогического коллектива, способного решать поставленные цели и задачи.

Кадровая политика представляет собой систему теоретических взглядов, идей, требований, принципов, определяющих основные направления работы с персоналом, ее формы и методы и выступает составной частью программы развития учреждения.

В связи с выходом новых нормативно-правовых документов, руководитель должен выработать стратегию развития кадрового потенциала МДОУ и определить

алгоритм действий по повышению профессиональной компетентности педагогических работников по вопросам индивидуализации воспитанников МДОУ.

На основании результатов анализа управления персоналом в МДОУ д/с №132, пришли к выводам:

1. К положительным факторам можно отнести, что в МДОУ д/с №132: – произошло повышение заработной платы;
 - отсутствие в организации сотрудников, уволенных за прогулы и иные нарушения;
 - несмотря на текучесть кадров за отчетный период на 0,05%, постоянство состава сотрудников учреждения составляет 97% от общей доли всего персонала;
2. К негативным факторам можно отнести незначительное увеличение коэффициента оборота по выбытию и текучести кадров (0,06%).

Литература

Список литературы:

- ✓ Белая К.Ю. «Инновационная деятельность ДОУ» М., ТЦ Сфера,
- ✓ Лебедева С.С..Маневцова Л.М. «Управление инновационным до-школьным образовательным учреждением в условиях социального партнерства» С.-Пб, Детство – Пресс, 2005г.
- ✓ Фалюшина Л.И. Управление качеством образовательного процесса в дошкольном образовательном учреждении. – М.: АРКТИ, 2003. – с.27
- ✓ Журнал «Управление персоналом» 2004 № 2 с.16/А.А. Майер «Модернизация дошкольным образованием».
- ✓ Третьяков П.И., Белая К.Ю. Дошкольное образовательное учреждение: управление по результатам. – М.: ТЦ сфера, 2007 . – с. 26
- ✓ Лебедева С.С. Косарева Л.К. Личностное и профессиональное развитие педагогов ДОУ // Управление ДОУ. — 2003. — № 1. — с. 23.