



**Муниципальное бюджетное дошкольное
образовательное учреждение
«Детский сад №4»**



Комплексно - целевая программа «КадрЫ»

Разработчики подпрограммы:
Кострикова Ольга Александровна
заведующий,
Травина Оксана Александровна,
старший воспитатель.

Бийск, 2016

Содержание

Раздел I	
1.1	Паспорт программы «Кадры»..... 3
1.2	Пояснительная записка..... 4
1.2.1	Актуальность..... 4
1.2.2	Анализ кадровых ресурсов..... 5
1.3	Риски..... 8
Раздел II	
2.1	Цель программы..... 8
2.2	Задачи программы..... 8
2.3	Принципы программы..... 8
2.4	Целевые индикаторы..... 9
2.5	Механизмы реализации программы..... 9
2.6	Сроки реализации..... 9
2.7	Общий объем финансирования..... 9
2.8	Ожидаемые результаты..... 9
Раздел III	
3.1	Система мероприятий..... 10
Раздел VI	
4.1	Мониторинг реализации программы..... 13
4.2	Оценка эффективности реализации программы..... 13
4.3	Заключение..... 14
Литература..... 15	

Раздел I

1.1 Паспорт программы

Наименование программы	Комплексно-целевая программа «Кадры»
Основания разработки Программы	Объективные предпосылки и изменения в обществе и сфере образования, прогноз кадрового обеспечения МБДОУ «Детский сад №4» и совершенствование работы с педагогическими кадрами в целях содействия росту их профессиональной компетентности в рамках поэтапной подготовки к реализации профессионального стандарта «Педагог».
Заказчик Программы	Администрация МБДОУ «Детский сад №4»
Разработчик Программы	- Кострикова Ольга Александровна – заведующий; - Травина Оксана Александровна – старший воспитатель - творческая группа коллектив
Исполнители Программы	- Администрация; - педагоги; - Совет МБДОУ;
Сроки выполнения	2016-2020 годы

1. 2 Пояснительная записка

Кадровая политика — целостная долгосрочная стратегия управления персоналом, основная цель которой заключается в полном и своевременном удовлетворении потребностей образовательной организации в трудовых ресурсах необходимого качества и количества. Комплексно — целевая программа «Кадры» (далее - Программа) направлена на создание условий развития кадрового потенциала в МБДОУ «Детский сад №4» (далее - МБДОУ) открывающих возможности для его личностного развития, развития инициативы, 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-н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»

5. Устав МБДОУ «Детский сад №4»;

1.2.1 Актуальность

Изменения, происходящие в обществе, влекут за собой изменения в работе дошкольных образовательных организаций. Стремление к развитию, поиск новых возможностей, создание необходимых условий для удовлетворения потребностей ребенка, семьи, общества, обеспечение условий для творческой, профессиональной работы педагогов, внедрения инноваций в педагогический процесс, роста многообразия педагогической деятельности являются отличительной чертой современной дошкольной организации. Достижение нового качества дошкольного образования и

личности ребенка возможно, только при условии повышения уровня профессиональной компетентности педагогических работников. Дошкольной организации необходим педагог:

- владеющий новыми технологиями организации педагогического процесса,
- осуществляющий психолого-педагогическую поддержку,
- способный реализовать принципы построения образовательного процесса,
- ориентированный на личность ребенка,
- мотивированный на профессиональное совершенствование. Программа составлена с учетом объективных предпосылок и

изменений в обществе и сфере образования, прогноза кадрового обеспечения МБДОУ «Детский сад №4» и предполагает совершенствование работы с педагогическими кадрами в целях содействия роста их профессиональной компетентности в рамках поэтапной подготовки к реализации профессионального стандарта «Педагог». Программа основывается на всестороннем анализе качественного состава кадров и определении стратегических условий наращивания профессионального потенциала педагогических и управленческих кадров в последующие 3 года.

1.2.2 Анализ кадровых ресурсов МБДОУ

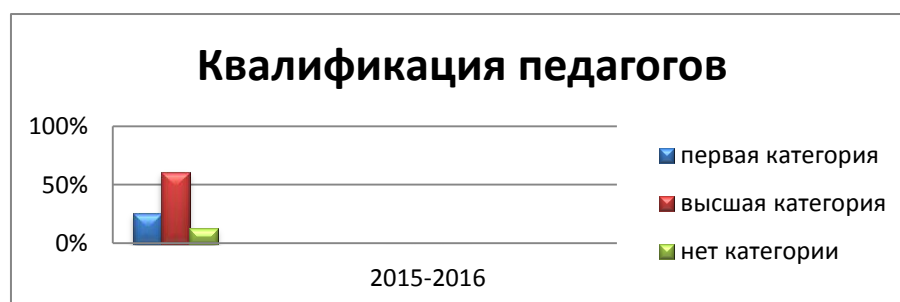
МБДОУ «Детский сад №4» открылся в сентябре 2009 года после реконструкции здания.

Корпус №2 МБДОУ «Детский сад №4» открылся в ноябре 2014 года после реконструкции здания.

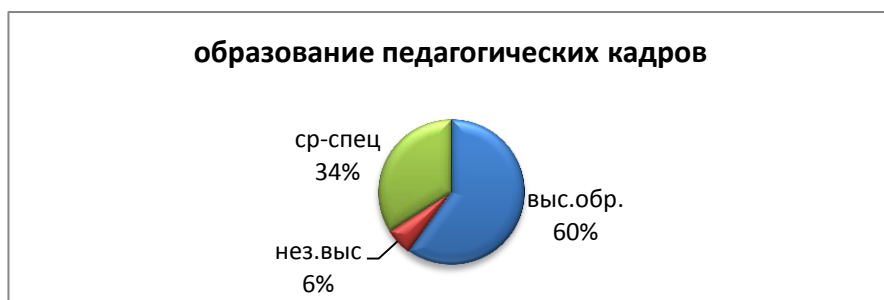
Кадровый состав укомплектован на 100%. Штатным расписанием предусмотрено 36 единицы, из них 16 единиц педагогических. Из 16 педагогов - 13 воспитателя, 3 специалиста (2 музыкальных руководителя, инструктор по физической культуре) и старший воспитатель.

В ДОУ постоянно ведется работа по повышению квалификации педагогов. За последние 5 лет все педагоги повысили свой педагогический уровень по различным направлениям.

Гистограмма 1



Гистограмма 2.



Гистограмма 3.



Таблица 1

Квалификация педагогов

Год	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Обновление коллектива	50%	20%	30%
Аттестованных на высшую категорию	61%	26%	38%
Аттестованных на первую категорию	26%	26%	25%

Проводимый анализ кадрового потенциала МБДОУ «Детский сад №4» выявляет как позитивные, так и негативные тенденции одной из которых является недостаточная активность части педагогов в профессиональном развитии.

Программа направлена на профессиональное становление и развитие педагогов и педагогического коллектива в целом. Инновационная направленность Программы состоит в обеспечении персонифицированного подхода с учетом образовательного ценза педагогов, интересов увлечений:

1.3 Риски

- Падение престижа профессии «воспитатель», текучесть кадров;
- Снижение потребности педагогов в участии в конкурсах, творческих группах, нежелание реализовать инновационные технологии;
- Недостаточная эффективность системы стимулирования.

Раздел II

2.1 Цель Программы

Создание условий для сохранения и развития кадрового потенциала МБДОУ «Детский сад №4».

2.2 Задачи Программы

Программа предусматривает решение следующих задач:

1. Создать систему мер, способствующих закреплению молодых специалистов в ДОО, обеспечение условий для дальнейшего совершенствования системы наставничества.
2. Расширять деятельности по распространению ППО в системе образования на муниципальном и региональном уровне;
3. Поиск новых форм стимулирования успешной профессиональной деятельности и творческой инициативы педагогов;
4. Расширять вариативные системы повышения квалификации и непрерывного образования педагогических кадров в ДОО;
5. Совершенствовать образовательного процесса через овладение современными программами и технологиями, обеспечивающими целостное развитие ребенка-дошкольника.

2.3 Принципы Программы

1. Принцип системности и непрерывности профессионального развития педагогических работников;
2. Принцип партнерства (предполагает определение круга актуальных и потенциальных партнеров в образовательном пространстве образовательной организации, города, консолидацию их усилий, обеспечение устойчивости развития за счет системного эффекта взаимодействия);
3. Принцип саморазвития (определяет приоритетность актуализации внутренних источников развития, способность адаптироваться в изменившейся ситуации).

4. Принцип приоритета использования активных форм проведения всех мероприятий

2.4 Целевые индикаторы

1. совершенствование системы оплаты труда педагогов в зависимости от достигнутого уровня компетентности и результатов деятельности;
2. создание механизма общественно-профессионального аудита педагогических работников;
3. модернизация системы наставничества;
4. увеличение удельного веса педагогов образовательной организации с профессиональным образованием.

2.5 Механизмы реализации Программы

Основными участниками реализации Программы являются администрация, и педагогический коллектив, совет МБДОУ «Детский сад №4»

2.6 Сроки и этапы реализации Программы

Программа рассчитана на три учебных года - в период с 2016 по 2020 год в соответствии с актуальной ситуацией образовательной организации. Учитывается возможность продления сроков ее реализации при отсутствии планируемого результата.

2.7. Общий объем финансирования

Финансирование осуществляется за счет средств муниципального бюджета, внебюджетных источников финансирования. Объем субвенций при формировании бюджета на очередной финансовый год.

2.8 Ожидаемые результаты реализации Программы

1. Создана система мер, способствующих закреплению молодых специалистов в ДОУ, обеспечение условий для дальнейшего совершенствования системы наставничества.
2. Расширение деятельности ДОУ по распространению передового педагогического опыта в системе образования г. Бийска и Алтайского края.
3. Используются новые формы стимулирования успешной профессиональной деятельности и творческой инициативы педагогов;
4. Расширились вариативные системы повышения квалификации и непрерывного образования педагогических кадров в ДОУ.
5. Совершенствование образовательного процесса через овладение современными программами и технологиями, обеспечивающими целостное развитие ребенка-дошкольника.

Раздел III

3.1 Система мероприятий по реализации программы

№	Наименование	Сроки	Ответствен ные
1	Оптимизация структуры и совершенствования организации профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации кадров		
1.1.	Проведение уровня профессиональной педагогов ДОО в условиях повышения квалификации и образования	Ежегодно сентябрь	Старший воспитатель
1.2.	Составление и реализация перспективного плана повышения квалификации педагогов	1 раз в квартал	Старший воспитатель
1.3.	Содействие мотивации при аттестации педагогов, оказание психологической поддержки	Постоян но	Заведующий, Старший воспитатель
2.	Развитие и совершенствование системы непрерывного педагогического образования		
2.1.	Анализ кадровой ситуации в системе ДДОУ с целью прогнозирования потребности в педагогических кадрах на последующие годы	Сентябрь ежегодно	Заведующий
2.2.	Диагностика профессиональных затруднений педагогов	май	Старший воспитатель
2.3.	Представление опыта работы педагогов в Методических объединениях мастерских, семинарах, мастер-классов, семинарах-практикумах, конференциях, публикации в СМИ	Постоянно	Старший воспитатель

№	Наименование	Сроки	Ответственные
2.4	Создание необходимых условий для включения педагогов в образовательное пространство: официальный сайт ДОО, образовательные интернет сайты и т. п.	Постоянно	Старший воспитатель
2.5	Изучение качества предоставляемых услуг (мониторинг уровня удовлетворенности потребителей деятельностью ДОО)	Постоянно	Старший воспитатель
2.6	Составление, корректировка и анализ плана по самообразованию педагогов, индивидуального плана работы молодого специалиста, плана работы наставника с молодым специалистом	Постоянно	Старший воспитатель
2.7	Разработка проекта «Мониторинг профессионального развития педагога, как условие повышения качества образования» Разработка модели профессионального продвижения для определения индивидуальной траектории профессионального развития каждого педагога	Постоянно	Старший воспитатель
2.8	Организация методического сопровождения повышения квалификации педагогов (педсоветы, групповые и индивидуальные консультации, представление передового педагогического опыта работы и т.д.)	2016-2020	Старший воспитатель
2.9	Организация работы «Школы молодого специалиста» для методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов	2016-2020	Старший воспитатель
2.10	Организация практикумов, мастер-классов, семинаров в области применения ИКТ, инновационных образовательных технологий	2016-2020	Старший воспитатель
2.11	Развитие конкурсного движения (дистанционные конкурсы,	2016-2020	Старший воспитатель

	профессиональный конкурс «Воспитатель года» и др.)		
2.12	Организация и проведение психологических консультаций, тренингов и других мероприятий	2016-2020	Старший воспитатель
2.13	Создание оптимальных санитарно-гигиенических и психологических условий для укрепления здоровья работников	2016-2020	Заведующий.
2.14	Представление опыта работы по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с требованиями ФГОС ДО слушателям АК ИПКРО	2016-2020	Старший воспитатель, Заведующий.
2.15	Расширение фонда методической и справочной литературы	2016-2020	Старший воспитатель, Заведующий
3	Стимулирование инновационных процессов и информационное обеспечение Программы		
3.1	Формирование банка данных педагогических инноваций работников ДОО	2016-2020	Старший воспитатель, Заведующий
3.2	Внедрение инновационных образовательных технологий, апробированных в других образовательных организациях или рекомендованные ИМЦ, опубликованные в педагогических СМИ	2016-2020	Старший воспитатель, Заведующий
3.3	Пополнение официального сайта ДОО материалами по дошкольному образованию из опыта работы педагогов Использование сети Интернет с целью предоставления информации о ДОО, освещения работы детского сада в инновационном режиме и др.	Постоянно	Старший воспитатель
3.4	Создание и наполнение педагогического материала по организации воспитательно-образовательного процесса в	Постоянно	Старший воспитатель

	инновационном режиме с целью создания в форме «Портфолио педагогов» с накоплением практического материала		
4	Конкурсы как форма профессионального развития		
4.1	Организация участия в конкурсах педагогов, активно внедряющих инновационные образовательные программы в муниципальных, региональных конкурсах	Постоянно	Старший воспитатель
4.2	Организация участия педагогов в Интернет- конкурсах профессионального мастерства	Постоянно	Старший воспитатель
4.3	Организация участия воспитанников ДОО в муниципальных, региональных, Российских заочных конкурсах, как показатель высокого мастерства педагогов ДОО	Постоянно	Старший воспитатель
5	Совершенствование системы стимулирования педагогических работников		
5.1	Проведение организационных процедур по представлению к наградам регионального и федерального уровня педагогических и руководящих работников	Ежегодно	Заведующий
5.2	Корректировка банка награжденных педагогических и руководящих работников	Ежегодно	Заведующий, профсоюз, Совет ДОУ
5.3	Совершенствование системы стимулирования педагогических работников. Создание эффективной системы мотивации труда педагогических работников и иных сотрудников образовательной организации	Постоянно	Заведующий

РАЗДЕЛ IV

4.1 Мониторинг реализации Программы

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 ДОО.

Предполагаемые результаты реализации Программы	Индикаторы измерения
Пополнение нормативной базы ДОО, регламентирующей сопровождение педагогов	Наличие проектов, положений по реализации модели внутриорганизационного продвижения педагогического персонала
Создание условий для профессионального роста педагогов	Рост числа педагогов с первой и высшей квалификационными категориями; Рост числа педагогов- участников профессиональных конкурсов, педагогов, демонстрирующих свой педагогический опыт на семинарах, мастер-классах, через публикации в СМИ
Сформированный творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников	Рост числа педагогов, работающих в творческих 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-100%
Закрепление кадров в ДОО и создание условий для привлечения молодых педагогов	Обеспеченность ДОО педагогическими кадрами на 100%
Совершенствование системы стимулирования	Своевременная корректировка положения о стимулирующих выплатах педагогических работников; Представление к наградам регионального и федерального

	уровня педагогических и руководящих работников, награждение внутри ДОО по итогам работы
--	---

4.2 Оценка эффективности реализации Программы

Социально-экономическая эффективность заключается в самом предназначении Программы — сохранение и развитие кадрового потенциала в интересах личности, общества, организации. 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 городе. Социальная эффективность от реализации Программы заключается в следующем:

повышение уровня профессиональной компетентности педагогических и руководящих работников ДОО; создание условий для закрепления молодых специалистов;

развитие системы психолого-педагогической поддержки всех участников образовательных отношений.

полное обеспечение ДОО педагогическими и руководящими кадрами.

4.3 Заключение

Комплексно-целевая программа «Кадры» обеспечит стабильную работу педагогического коллектива, полноценное, всестороннее развитие и воспитание детей, обеспечит подготовку к реализации ПСП.

Литература

1. Белая К.Ю. Методическая работа в ДОУ. М.: ТЦ Сфера, 2008.
2. Белкина В.Н., Карпов А.В., Ревякина И.И. Теория и практика развития профессиональной педагогической рефлексии. Ярославль, 2006.
3. Волобуева Л.М. Работа старшего воспитателя ДОУ с педагогами. М.: ТЦ Сфера, 2008.
4. Лукина Л.И. Организационные аспекты работы с педагогическими кадрами ДОУ. М.: ТЦ Сфера, 2010.
5. Шадриков В. Д. Личностные качества педагога как составляющие профессиональной компетентности//Вестник ЯГУ им. П. Г. Демидова. - 2006.-№ 1.-е. 15-20
6. Якушева С.Д. Основы педагогического мастерства: учебник. 4-е изд., испр. И доп. // М.: Издательский центр «Академия», 2011.