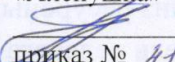


Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Центр развития ребёнка – детский сад № 57 «Аленушка» города Рубцовска

РАССМОТРЕНО
Педагогическим советом
протокол № 1
от «12» 01 2018г.

УТВЕРЖДЕНО
Заведующий МБДОУ
«Детский сад № 57
«Аленушка»


О.В. Такмакова
приказ № 41
01 2018г.



Программа поддержки и развития кадрового потенциала
в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении
«Центр развития ребёнка – детский сад № 57 «Аленушка» города Рубцовска

на 2018-2023 г.г.

Содержание

1.Паспорт программы развития кадрового потенциала	3
2.Актуальность. Характеристика проблем, на решение которых направлена программа	5
3 Кадровое обеспечение	6
4. Анализ ресурсных возможностей.....	8
5. Модель педагога детского сада	9
6. Цель программы. Задачи программы.....	10
7. Этапы реализации программы	12
8. План действий по реализации программы развития.....	14
9.Ожидаемые результаты.....	20
Заключение	

Раздел 1.

Паспорт программы поддержки и развития кадрового потенциала

Наименование программы

Программа поддержки и развития кадрового потенциала на 2018– 2023 г.г.

Рабочая группа

- 1.Руководитель проектного совета – Такмакова Ольга Владимировна, заведующий;
2. Состав рабочей группы:
 - Быстрянцева Елена Викторовна, заместитель заведующего по ВМР, руководитель рабочей группы;
 - Иванова Наталья Владимировна, педагог-психолог, высшая квалификационная категория;
 - Кривцова Любовь Андреевна, воспитатель, высшая квалификационная категория;
 - Татаркина Наталья Алексеевна, воспитатель, высшая квалификационная категория;
 - Кулабухова Анна Анатольевна, воспитатель, первая квалификационная категория;
 - Рубцова Елена Александровна, председатель профсоюзной организации, музыкальный руководитель, высшая квалификационная категория.

Назначение программы

Обеспечить профессиональный рост педагогических кадров, способных осуществлять качественное дошкольное образование

Цель программы

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

Задачи программы

- 1.Разработка системного подхода к организации непрерывного образования и повышения профессиональной компетентности педагогических кадров ДОУ.
- 2.Повышение мотивации педагогов для активного внедрения инновационных технологий и участия в конкурсном движении.
- 3.Совершенствование системы научно-методической работы, её организация.
4. Активизация творческого потенциала педагогов по обобщению передового педагогического опыта и его распространения.
- 5.Формирование образа успешного педагога через формирование и своевременное ведение портфолио.
6. Создание системы закрепления молодых специалистов в ДОУ.

Направления программы

Организация профессиональной коммуникации.

Мотивация самообразования.

Психологическая и методическая поддержка.

Срок реализации программы 2018 – 2023 годы

Ожидаемые результаты:

- закрепление кадров в ДОУ и создание условий для притока молодых педагогических кадров;
- формирование резерва управленческих кадров;
- решение комплекса социальных и моральных мер поощрения для повышения статуса педагогических работников;
- реализация программы позволит создать более благоприятные условия для:
 - профессионального роста и эффективного использования кадрового потенциала;
 - готовности педагогических работников к использованию ИКТ технологий в педагогическом процессе и повышении квалификации;
 - мотивации к качественному педагогическому труду;
 - увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные педагогические технологии, авторские программы, принимающих участие в профессиональных конкурсах разных уровней;
 - повышения социального статуса воспитателя;
 - увеличения доли молодых специалистов в образовательных учреждениях.
- повышение уровня профессиональной компетентности педагогических кадров ДОУ;
- внедрение инноваций и нововведений: открытие личных сайтов педагогов, участие в профессиональных конкурсах на различном уровне, разработка методических пособий и авторских программ;
- пополнение нормативной базы дошкольного учреждения, регламентирующей сопровождение педагога;
- создание модели системной работы по непрерывному повышению квалификации;
- успешное прохождение аттестации для повышения уровня квалификации педагогов;
- качественно сформированный и творчески работающий коллектив педагогов единомышленников.

Механизм реализации программы

Разработка диагностических карт профессионального мастерства; проведение анкетирования;

разработка рекомендаций по планированию, организации и проведению образовательной работы с детьми;
разработка конспектов мероприятий; разработка проектов, методических пособий.

Система организации контроля

Текущий контроль: осуществляет рабочая группа

Раздел 2.

Актуальность.

Характеристика проблем, на решение которых направлена программа.

Детский сад сегодня – это сложный организм, стремящийся к развитию, ищущий новые возможности, создающий необходимые условия для удовлетворения потребностей ребенка, семьи, общества, отвечающий самым современным требованиям. Сердцем этого сложного организма является его педагогический коллектив. Однако педагог не может быть от природы наделен готовыми профессиональными данными, реализующимися в ДОО. А значит, его надо учить, т.к. сегодня предъявляются особые требования к профессиональной деятельности педагогов, как со стороны администрации дошкольного учреждения, 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:

- старение кадрового состава;
- неготовность некоторых педагогов к инновационной деятельности;
- недостаточная активность большинства педагогов в профессиональном развитии и передаче своего опыта работы;
- снижение престижа профессии воспитателя в связи с социальной незащищенностью;
- неготовность работать в условиях, предъявляемых федеральными государственными стандартами;
- недостаток подготовленных педагогических кадров дают основания прогнозировать возникновение через 5-6 лет кризисной ситуации с обеспечением кадрами нашего учреждения;
- не все педагоги своевременно повышают квалификацию, в том числе используя дистанционное обучение.

Мониторинг педагогических кадров в ДОО города показал следующее: в дошкольном учреждении сложился творческий педагогический коллектив в количестве 32 человек. Педагоги дошкольного учреждения, соблюдая принципы сочетания традиций и новаторства, следуют стратегическим направлениям развития системы образования в России. Качество

образовательной работы во многом зависит от профессиональных характеристик педагогов.

Самыми значимыми из них являются:

- образовательный уровень,
- педагогической стаж работы,
- наличие квалификационной категории.

Раздел 3.

Кадровое обеспечение

Детский сад укомплектован кадрами согласно штатному расписанию.

Работают: заведующий детским садом, заместитель заведующего по воспитательной и методической работе, два учителя-логопеда, педагог-психолог, три музыкальных руководителя, инструктор по физической культуре, воспитатель, осуществляющий экологическое воспитание, 24 воспитателя.

Общее количество педагогов на 31.12.2017г. – 32 человека.

Соотношение «педагогический работник/воспитанник» составляет 9,4. Это ниже среднего показателя по Алтайскому краю. Причина в том, что в группах компенсирующей направленности согласно штатному расписанию увеличено число работников при малом количестве детей в группах: на 30 воспитанников приходится 6 педагогов, т.е. указанное соотношение составляет 5 детей на одного педагога.

Сведения о педагогических кадрах:

1. Образовательный уровень:			
Показатели	2015 г.	2016г.	2017г.
Общая численность педагогов	32	30	32
Высшее образование:	9(28,1 %)	8 (26,6%)	8 (25%)
в том числе педагогическое	8(25%)	7(23,3%)	7 (21,8%)
Среднее профессиональное:	23 (71,8%)	22 (73,3%)	23(71,8%)
в том числе педагогическое	22 (68,75%)	21(70%)	22(68,7%)
Обучаются в педагогическом колледже	-	-	1(3%)
Обучаются в ВУЗе	1(3%)	-	-
2. Распределение педагогов по квалификационным категориям:			

Высшая	12 (38%)	12 (40 %)	13 (41%)
Первая	11 (34%)	12 (40 %)	11 (34%)
Вторая	-	-	-
Соответствие занимаемой должности	4 (13%)	2 (7%)	3 (9 %)
Не аттестованы	5 (15%)	4 (13 %)	5 (16 %)
3. Педагогический стаж:			
До 5 лет	1 (3%)	-	1 (3,1 %)
От 5 до 10 лет	9 (28,1%)	6 (20%)	7 (21,9 %)
От 10 до 15 лет	3 (9,4%)	6 (20%)	5 (15,6 %)
От 15 до 20 лет	4 (12,5%)	3 (10%)	3 (9,4 %)
От 20 до 30 лет	7(21,8%)	8(26,7%)	9(28,1%)
Свыше 30 лет	8(25%)	7(23,3%)	7(21,8%)
4. Сведения о повышении квалификации:			
Курсовая переподготовка	5(16%)	6 (20%)	14(44%)
Профессиональная переподготовка	1(3%)	1(3%)	3 (9%)
5. Распределение педагогов по возрасту:			
До 30 лет	5(15,6%)	2(6,6%)	3(9,3 %)
От 30 до 55 лет	21 (65,6%)	23(76,6%)	25(78,1%)
Старше 55 лет	6 (18,7%)	5(16,6%)	4 (12,5%)

Образовательный уровень кадров детского сада достаточно высок, но преобладают кадры со средним специальным образованием (71,8 %), из них базовое педагогическое образование имеют 68,7 %. В таких условиях возрастает значимость координирующей работы заместителя заведующей по ВМР.

Средний возраст педагогов – 42 года.

Коллектив стабильный, 65,6 % имеют педагогический стаж свыше 15 лет.

Доля молодых специалистов составляет 3,1%.

Для повышения эффективности работы с молодыми специалистами в Учреждении действует система наставничества, способствующая закреплению кадров. Целью наставничества является оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении, а также формирование в Учреждении кадрового ядра. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- Положение о наставничестве;
- приказ заведующего МБДОУ об организации наставничества;
- протоколы заседаний педагогического совета, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству.

Администрацией созданы условия для своевременного повышения деловой и профессиональной квалификации: повышение квалификации педагоги проходят каждые три года.

За последние 5 лет 100 % работников из числа педагогического и административно-хозяйственного персонала прошли повышение квалификации или профессиональную переподготовку по профилю деятельности, в том числе по применению в образовательном процессе федеральных государственных образовательных стандартов – 100%.

Раздел 4.

Анализ ресурсных возможностей.

Актуальное состояние:

Образовательный уровень кадров детского сада достаточно высок, но преобладают кадры со средне-специальным образованием (64%), или по образованию учителя, в таких условиях возрастает значимость координирующей работы заместителя заведующей по ВМР. Средний возраст педагогов – 45 лет. Коллектив стабильный, более 50% имеют стаж свыше 15 лет. В детском саду с педагогами проводится планомерная работа по повышению их профессионального уровня, стимулированию их инновационной активности. Воспитатели и педагоги – специалисты участвуют в работе методических объединений на городском уровне. Опыт работы педагогов транслируется в ходе конкурсов профессионального мастерства, семинаров, в рамках разработки и реализации педагогических и социально-культурных проектов. Педагоги повышают свою квалификацию в рамках прохождения КПК и тематических курсов.

В дошкольном учреждении есть педагоги, способные работать в инновационном режиме, стремящиеся к обобщению и диссеминации своего опыта, готовые к повышению квалификационной категории, 58% педагогов в той или иной мере владеют ИКТ, готовы использовать ИКТ в рамках образовательного процесса.

Проблемное поле:

Отсутствие притока молодых кадров в связи с низкой заработной платой. Несоответствие потребности родителей в высококвалифицированных педагогических кадрах для своих детей и постоянно снижающегося престижа педагогических профессий.

Обостряется проблема профессионального выгорания педагогических кадров, отсутствия достаточной квалификации у вновь пришедших воспитателей.

Перспективы развития:

Большинство педагогов (74%) имеют потенциал к работе в инновационном режиме, они руководят (или участвуют в работе) объединений педагогов на различных уровнях, участвуют в конкурсах профессионального мастерства,

обобщают свой опыт работы, внедряют в образовательный процесс новинки педагогической науки и практики. Именно эти педагоги, готовые к повышению своей компетентности, аттестации на более высокую квалификационную категорию, смогут составить инновационный стержень учреждения и, как следствие, обеспечить максимально возможное лучшее качество образовательной услуги.

Повышению качества образовательной услуги будут способствовать мероприятия, направленные на повышение квалификации педагогов ДООУ.

Возможные риски:

Дальнейшее «старение» коллектива ДООУ, отток кадров из-за низкой заработной платы, не соответствующей высокому уровню нервно-психической нагрузки. Кадровый дефицит.

Раздел 5.

Модель педагога детского сада

Анализируя основные цели и направления деятельности детского сада в будущем, можно определить следующую модель педагога детского сада

1.Профессионализм воспитателя:

- имеет необходимую педагогическую и психологическую подготовку;
- владеет основами необходимых знаний и умений согласно нормативным документам;
- свободно ориентируется в современных психолого-педагогических концепциях обучения, воспитания и здоровьесбережения, использует их как основу в своей педагогической деятельности;
- владеет умением планировать и оценивать уровень развития детей своей группы;
- умело использует элементарные средства диагностики и коррекции индивидуальных особенностей детей при реализации дифференцированного подхода;
- владеет педагогической техникой: речью, умением сконцентрировать внимание детей на решение педагогических задач, используя личностно-ориентированную модель взаимодействия с детьми;
- проявляет творчество и интерес к педагогической деятельности;
- умеет работать с техническими средствами обучения, видит перспективу применения ИКТ в образовательном процессе;
- стимулирует активность детей на занятии, их увлеченность познавательными и практическими заданиями, их потребность в самостоятельном добывании знаний, потребность к творческой переработке усвоенного материала. Широко практикует активные формы обучения;
- реализует систему комплексного психолого-медико-педагогического сопровождения воспитанников и их родителей;

- владеет способами оптимизации образовательного процесса путем включения в него новых форм дошкольного образования, расширения перечня дополнительных образовательных и оздоровительных услуг.

2. Проявление организационно-методических умений:

- использует в работе новаторские методики;
- включает родителей в деятельность, направленную на создание условий, способствующих развитию, оздоровлению и воспитанию их детей; формирует у родителей позитивное отношение к овладению знаниями педагогики и психологии;
- владеет навыками анализа, прогнозирования и планирования своей деятельности.

3. Личностные качества педагога:

- четко представляет себе цели и задачи, стоящие перед современным образованием, стремится к максимальному личному вкладу в скорейшее осуществление прогрессивных преобразований;
- имеет четко выработанную жизненную позицию, не противоречащую моральным нормам общества;
- обладает развитой эмпатией: эмоциональной отзывчивостью на переживание ребенка, чуткостью, доброжелательностью, заботливостью; тактичностью;
- владеет педагогическим тактом, умеет сохранять личностное достоинство, не ущемляя самолюбие детей, их родителей, коллег по работе;
- обладает рефлексивными умениями: умением размышлять над причинами успехов и неудач, ошибок и затруднений в воспитании и обучении детей;
- креативен;
- воплощает идеи гуманизации педагогического процесса;
- развивает коммуникативно-адаптивные механизмы своей личности и личности ребенка с целью успешной интеграции в социум;
- ведет работу по организации тесного взаимодействия медико-педагогического персонала учреждения, родителей и социума.

Раздел 6.

Цель и задачи программы:

Цель: создание условий для обеспечения профессионального развития педагогов и формирования творчески работающего коллектива педагогов-единомышленников.

Программа рассчитана на 3 года и решает поставленные **задачи**:

1. Разработка системного подхода к организации непрерывного образования и повышения профессиональной компетентности педагогических кадров ДОУ - применение таких интерактивных методов как: деловые игры, «Мозговой штурм», презентация;

- создание внутренней системы повышения квалификации (теоретические семинары, деловые игры, практикумы, творческие группы и т. д.);
- сотрудничество с Алтайским краевым институтом повышения квалификации педагогических работников образования.

2.Повышение мотивации педагогов для активного внедрения инновационных технологий и участия в конкурсном движении.

- диагностика уровня инновационного потенциала педагогического коллектива;
- разработка системы мер поощрения творческих педагогов, проведение конкурсов профессионального мастерства, на лучшую постановку воспитательно-образовательной работы, на обогащение предметно-развивающей среды, различные выставки и др.

3.Совершенствование системы научно-методической работы, её организация.

- совершенствование структуры управления в условиях работы в инновационном режиме, активное участие педагогов и принятие управленческих решений;
- активное участие педагогов в методической службе на уровне ДООУ района: работа в составе проблемно-творческих групп, участие в работе научно-практических конференций;
- развитие восприимчивости педагогов к новшествам через тренинги, дискуссионные площадки, творческие игры, мастер-классы, повышение уровня новаторства и творческой активности воспитателей в коллективе;
- разработка индивидуальных программ личностного развития педагогов.

4.Активизация творческого потенциала педагогов по обобщению передового педагогического опыта и его распространения;

- открытые просмотры, взаимопосещения режимных моментов, консультации.

5.Формирование образа успешного педагога через формирование и своевременное ведение портфолио.

- разработка педагогами программ, проектов, специальных семинаров;
- активное участие педагогов в методической работе на уровне ДООУ, района: работа в составе проблемно-творческих групп, участие в работе научно-практических конференций;
- обобщение опыта своей работы в виде публикаций; - участие в выставках материалов передового педагогического опыта; - ведение собственных сайтов;
- своевременное ведение и пополнение портфолио педагогов; - наставничество молодого специалиста.

6.Создание системы закрепления молодых специалистов в ДООУ. Для реализации данной задачи планируется использовать следующие мероприятия.

- Анализ кадровой ситуации в ДООУ, прогнозирование потребности в педагогических кадрах на перспективу.

- Привлечение в ДООУ молодых кадров, оказание им моральной поддержки и обеспечение методического сопровождения.
- Подготовка резерва управленческих кадров, обобщение и трансляция передового педагогического опыта, участие в профессиональных смотрах-конкурсах.
- Разработка плана организации повышения квалификации индивидуально с каждым педагогом.
- Обучение педагогов современным технологиям взаимодействия со взрослыми и детьми (технологии проектирования, информационные технологии и др.).
- Создание информационного банка данных в методическом кабинете, обеспечивающих эффективность использования инноваций в ДООУ.
- Участие воспитателей стажистов в реализации методической работы по повышению профессиональной компетентности педагогов ДООУ.

Оформление результатов деятельности, подготовка методических материалов для издания, определения перспектив.

Раздел 7.

Этапы реализации программы

Этапы Система мероприятий	2018–2019гг. Организационно-подготовительный этап Цель: Определение возможностей дошкольного учреждения и готовности коллектива детского сада для реализации задач программы развития. Создание банка нормативно-правовых и методико-диагностических материалов.	2019–2022гг. Коррекционно-развивающий (обновленческий этап) Цель: Развитие образовательного учреждения в логике перспективной модели. Оптимизация функционирования детского сада, как системы. Апробация новшеств и коррекция отдельных направлений работы с позиции дифференциации перспектив развития.	2023гг. Аналитическо-информационный этап Цель: Внутренняя и внешняя экспертная оценка достижений при реализации перспективной модели учреждения. Формирование адекватных и целостных представлений о реальном состоянии образовательной системы. Обобщение и распространение накопленного опыта, интеграция результатов в деятельность.
Раздел «Кадры»	1. Мониторинг актуального состояния кадровой обстановки в учреждении.	1. Реализация плана мотивирования и стимулирования	1. Определение перспективных направлений

	<p>2. Разработка комплексного плана по повышению профессиональной компетентности медико-педагогического и обслуживающего персонала ДООУ.</p> <p>3. Разработка стратегии повышения привлекательности учреждения для молодых специалистов.</p> <p>4. Пересмотр содержания Правил внутреннего трудового распорядка, Коллективного договора; Положения об общем собрании работников ДООУ</p> <p>5. Создание условий для составления портфолио каждого педагога образовательного учреждения, как формы обобщения опыта педагогической деятельности.</p>	<p>инновационной деятельности и проектной культуры педагогов, стремления к повышению своей квалификации.</p> <p>2. Организация работы мобильных объединений педагогов, родителей, представителей социума с целью решения актуальных вопросов организации образовательного процесса в ДООУ.</p> <p>3. Организация межведомственного взаимодействия, создание системы социального партнерства с учреждениями образования, культуры, здравоохранения и спорта города.</p> <p>4. Реализация долгосрочной программы курсовой подготовки персонала дошкольного учреждения.</p>	<p>деятельности ДООУ по повышению профессионального уровня сотрудников ДООУ.</p> <p>2. Транслирование опыта работы учреждения по привлечению к работе молодых специалистов.</p> <p>3. Выявление, обобщение и транслирование передового педагогического опыта на разных уровнях через конкурсы профессионального мастерства, участие в конференциях, публикации в СМИ, проектную деятельность и т.д.</p> <p>4. Анализ эффективности мероприятий, направленных на социальную защищенность работников учреждения.</p>
--	--	--	--

Раздел 8.

План действий по реализации программы развития

Раздел реализации	Содержание деятельности	Ожидаемый результат	Сроки			Ответственные
			2018 – 2019 Организационно-подготовительный этап	2019-2022 Коррекционно-развивающий этап	2023 Аналитическо-информационный этап	
Раздел «Кадры»	1. Разработка дифференцированной программы и мониторинг актуального состояния кадровой обстановки в ДОУ.	Программа мониторинга, статист.	09.2018г. – 05.2019г.	08.2020г.	08.2023г	Зав. д/с ВМР
	2. Повышение профессионального уровня педагогических кадров в вопросах использования в практике работы современных технологий дошкольного образования: - курсовая подготовка; - участие в работе объединений педагогов разного уровня; - транслирование опыта работы через участие в конкурсах	Высокий профессиональный уровень педагогического коллектива, готовность к работе в инновационном режиме	В течение отчетного периода	В течение отчетного периода	В течение отчетного периода	Зав. д/с

	профессионального мастерства, в научно-практических конференциях, публикацию в СМИ, проектную деятельность.					
	3. Разработка стратегии повышения привлекательности ДОУ для квалифицированных кадров: - комплекс мероприятий по привлечению к работе в ДОУ молодых специалистов (система материального стимулирования молодых специалистов, тренинги коммуникативного взаимодействия в коллективе, внедрение института наставничества); - комплекс мероприятий по стимулированию педагогического труда работников	100% укомплектованность кадрами - Ежеквартальная аттестация; - открытый просмотр образовательной деятельности среди педагогов ДОУ; - участие в ежегодном городском конкурсе «Неделя педагогического мастерства»	В течение отчетного периода	с 03.2019г. В течение отчетного периода	В течение отчетного периода	Зав д/с Зам. зав. по ВМР

<p>учреждения (создание оптимальных условий для самореализации через конкурсы проф. мастерства, проектную деятельность, обеспечение возможности дальнейшего обучения, возможности повышения квалификации, аттестации на более высокую кв. категорию, материальное стимулирование);</p> <p>- комплекс социально-ориентированных мероприятий (материальное стимулирование, обеспечение возможности транслировать передовой опыт, создание безопасных условий труда);</p> <p>- комплекс мероприятий по поддержанию кадров с большим трудовым стажем (внедрение</p>					
---	--	--	--	--	--

	института наставничества, обеспечение возможности транслировать передовой опыт, обучение новым технологиям образования).					
	4. Организация работы по повышению профессиональной компетентности сотрудников ДОУ: - разработка программы повышения уровня профессионального мастерства; - систематическая курсовая подготовка сотрудников учреждения; - повышение правовой культуры сотрудников учреждения в рамках деятельности нормативно-правового лектория; - организация работы дифференцированных мобильных объединений разного	Высококвалифицированный, стабильно работающий коллектив	В течение отчетного периода 12.2018г.	В течение отчетного периода 12.2019г. 12.2022г.	В течение отчетного периода 12.2023г .	Зав. д/с зам. зав. по ВМР Свет Учреждения.

<p>уровня; - обеспечение возможности для занятий опытно-экспериментальной и исследовательской деятельностью под научным руководством ; - мониторинг эффективности и мероприятий по повышению профессиональной компетентности сотрудников ДОУ.</p>					
<p>5. Мероприятия по аттестации педагогического персонала: - изучение нормативно-правовых документов, регламентирующих процедуру аттестации педагогических и руководящих работников в Алтайском крае, приведении в соответствие с современным и требованиями</p>	<p>Повышение квалификационной категории 100% педагогического персонала учреждения.</p>	<p>2018г. В течение отчетного периода</p>	<p>В течение отчетного периода</p>	<p>2023г.</p>	<p>Зав. д/с Зам. зав. по ВМР</p>

	<p>нормативных актов ДОУ;</p> <p>-</p> <p>портфолизиация педагогического персонала;</p> <p>-</p> <p>систематизация банка передового педагогического опыта разного уровня;</p>					
	<p>6. Совершенствование и утверждение в новой редакции локальных актов учреждения, касающихся деятельности сотрудников (Правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции, Коллективный договор, положения).</p>	<p>Нормативные документы.</p>	<p>В течение отчетного периода</p>	<p>В течение отчетного периода</p>	<p>В течение отчетного периода</p>	<p>Зав. д/с</p>
	<p>7. Определение перспектив деятельности ДОУ по повышению уровня профессионализма сотрудников.</p>				<p>09.2022-12.2022г</p>	<p>Зав. д/с</p>

Раздел 9.

Ожидаемые результаты программы развития кадрового потенциала

- Закрепление кадров в ДОУ и создание условий для притока молодых педагогических кадров.
- Формирование резерва управленческих кадров из числа педработников ДОУ.
- Решение комплекса социальных и моральных мер поощрения для повышения статуса педагогических работников.
- Реализация программы позволит создать более благоприятные условия для: профессионального роста и эффективного использования кадрового потенциала; готовности педагогических работников к использованию ИКТ технологий в педагогическом процессе и повышении квалификации: мотивации к качественному педагогическому труду; увеличения доли педагогических работников, реализующих инновационные педагогические технологии, авторские программы, принимающих участие в профессиональных конкурсах разных уровней; повышения социального статуса воспитателя; увеличения доли молодых специалистов в ДОУ.
- Повышение уровня профессиональной компетентности педагогических кадров ДОУ.
- Внедрение инноваций и нововведений: открытие личных сайтов педагогов, участие в профессиональных конкурсах на различном уровне, разработка методических пособий и авторских программ.
- Пополнение нормативной базы дошкольного учреждения, регламентирующей сопровождение педагога.
- Создание модели системной работы по непрерывному повышению квалификации.
- Успешное прохождение аттестации для повышения уровня квалификации педагогов.
- Качественно сформированный творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников.

Заключение

Программа поддержки и развития кадрового потенциала обеспечит стабильную работу педагогического коллектива ДОУ, полноценное, всестороннее развитие и воспитание детей, качественное усвоение ими программного материала в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями и требованиями ФГОС ДО, а также повышение эффективности воспитательно-образовательного процесса ДОУ.

Программа поддержки и развития кадрового потенциала даст возможность подготовить и выдвинуть лучших педагогов ДООУ на руководящие должности в другие дошкольные учреждения города и района.

Программа поддержки и развития кадрового потенциала поможет обобщить личный опыт руководителя ДООУ и передать его молодым руководителям других ДООУ, которые начали свой педагогический труд в стенах нашего дошкольного учреждения, в качестве советов, рекомендаций.

Программа поддержки и развития кадрового даёт возможность ещё раз задуматься над ответственностью руководителя в вопросах подготовки педагогического резерва, провести анализ своей деятельности и сделать выводы, которые смогут стать руководством лишь при условии, что вся работа должна строиться на прочной научной и творческой основе.