

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение

«Детский сад № 10 «Гнездышко»

658210 г. Рубцовск ул. Красная, 60

тел.: 4-14-03, 4-01-40 факс: 8 (38557) 4-14-03

ds10rubtsovsk@yandex.ru

сайт: www.ds10.educrub.ru

РАССМОТРЕНО:

Педагогическим советом

МБДОУ "Детский сад №10

"Гнездышко"

Протокол № 5

от « 14 » ноября 2023 г.

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий

МБДОУ "Детский сад №10

"Гнездышко"

М.А.Бурдочкина

Приказ № 22

от « 14 » ноября 2023 г.

**Программа поддержки и развития кадрового потенциала
Муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 10 «Гнездышко»
города Рубцовска Алтайского края**

Рубцовск, 2023 год

/п	Содержание	Стр.
1.	Паспорт программы поддержки и развития кадрового потенциала в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №10«Гнездышко»	3
2.	Характеристика проблем, на решение которых направлена программа поддержки и развития кадрового потенциала в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 10 «Гнездышко»	5
3.	Кадровое обеспечение	5
4.	Анализ ресурсных возможностей	8
5.	Модель педагога детского сада	8
6.	Цель и задачи реализации программы	9
7.	Этапы реализации программы	11
8.	План действий по реализации программы развития	12
9.	Ожидаемые результаты реализации программы	15
10.	Заключение	16

1. Паспорт программы поддержки и развития кадрового потенциала в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 10 «Гнездышко»

Наименование программы	Программа поддержки и развития кадрового потенциала в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №10 «Гнездышко» на 2023-2026 г.г.
Рабочая группа	<ol style="list-style-type: none"> 1. Председатель рабочей группы – Бурдочкина Мария Александровна, заведующий. 2. Члены рабочей группы: <ul style="list-style-type: none"> – Поляничко Наталья Николаевна – заместитель заведующего по ВМР, руководитель рабочей группы; – Голенкова Вероника Андреевна, педагог-психолог, высшая квалификационная категория; – Рогова Татьяна Петровна, воспитатель, высшая квалификационная категория; – Зайнуллина Рузиля Калимулловна, воспитатель, высшая квалификационная категория; – Круглова Людмила Валерьевна, председатель профсоюзной организации, воспитатель, 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	<ol style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> – Организация профессиональной коммуникации; – Мотивация самообразования; – Психологическая и методическая поддержка.
Срок реализации программы	– 2023-2026 годы
Ожидаемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> – 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; <p>Реализация программы позволит создать более благоприятные условия для:</p> <ul style="list-style-type: none"> – профессионального роста и эффективного использования кадрового потенциала;

	<ul style="list-style-type: none"> – 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 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	<ul style="list-style-type: none"> – 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.

2. Характеристика проблем, на решение которых направлена программа поддержки развития кадрового потенциала в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №10 «Гнездышко»

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 ДООУ. 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 ДООУ города показал следующее: в дошкольном учреждении сложился творческий педагогический коллектив в количестве 22 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;
- педагогический стаж работы;
- наличие квалификационной категории.

3. Кадровое обеспечение

Детский сад укомплектован кадрами согласно штатному расписанию. Результативность работы с дошкольниками зависит от общей культуры, образовательного уровня, профессиональной квалификации педагогических кадров, качество научно-методического обеспечения воспитательно-образовательного процесса.

Комплектование кадрами в МБДОУ «Детский сад № 10 «Гнездышко» строится в соответствии со штатным расписанием.

Воспитательно-образовательный процесс обеспечен квалифицированными педагогическими кадрами согласно штатному расписанию (22 человека, включая педагогических и руководящих работников).

Всего – 22 человека.

Образование:

- Высшее педагогическое – 9 человек – 41%;
- Среднее профессиональное – 13 человек – 59%.

Вывод: доля воспитателей, имеющих базовое образование согласно Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, ут. приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761 - 100%.

Педагогический стаж:

- до 5 лет – 3 человека – 14%;
- 5-10 лет – 4 человека – 18%;
- 10-20 лет – 8 человек – 36 %;
- Свыше 20 лет – 7 человек – 32%.

Вывод: данные показывают, что наибольший удельный вес в данной структуре персонала занимают педагоги со стажем до 10-20 лет (36%), свыше 20 лет (32%) и 5-10 лет (18%).

Возраст:

- до 35 лет – 9 человек – 41%;
- до 45 лет – 4 человека – 18%;
- до 55 лет – 8 человек – 36%;
- свыше 55 лет – 1 человек – 5%.

Вывод: в основном состав педагогов остается стабильным, активно работает в режиме полноценного психологического развития дошкольников, коэффициент текучести кадров незначительный. Стабильность педагогического коллектива можно считать позитивным результатом:

- для сохранения психологического комфорта в коллективе;
- для организации наставничества;
- для организации методической работы;
- для становления педагогического мастерства.

Таким образом, возрастной состав работающих педагогов можно считать продуктивным для функционирования и развития учреждения, несмотря на не большой приток молодых специалистов. Характеристику коллектива по стажу работы можно считать благоприятной для организации эффективного образовательного процесса. Деятельность администрации в направлении омоложения кадрового потенциала гармонично сочетается с тенденцией сохранения в составе педагогического коллектива зрелых педагогов, обладающих готовностью к передаче профессионального опыта молодым педагогам.

Квалификационные категории:

- высшая – 8 человек – 36 %;
- первая – 11 человек – 50 %;
- СЗД – 2 человека – 9 %;
- без категории – 1 человек – 5 %.

Не большой процент педагогов, не имеющих квалификационную категорию объясняется тем, что 1 человек является молодым специалистом, 2 педагога находится в отпуске по уходу за ребенком.

У педагогических работников, реализующих образовательную программу дошкольного образования, одним из условий достижения эффективности результатов является сформированность потребности в непрерывном профессиональном развитии.

Непрерывность профессионального развития педагогических работников МБДОУ «Детский сад № 10 «Гнездышко» обеспечивается освоением ими дополнительных профессиональных образовательных программ в объеме не менее 36 часов и не реже одного раза в три года в образовательных учреждениях, имеющих лицензию на право ведения данного вида образовательной деятельности.

Количество педагогических работников, прошедших в 2022 - 2023 учебном году КПК и профессиональную переподготовку – 22 человека (100%).

Включенность всех педагогов в подготовку и проведение педагогических советов, семинаров-практикумов, в работу творческих групп и проектную деятельность и т.д., способствует повышению профессионализма педагогов и расширению их возможностей

Вывод: данные структуры профессионально – педагогической квалификации свидетельствуют, что 100% педагогов прошли профессиональную переподготовку в соответствии с ФГОС ДО. Содействие педагогическим работникам в

повышении уровня профессиональной квалификации и специальной образованности осуществляется через:

- курсовую переподготовку;
- учебу в учреждениях образования;
- систему методической работы;
- систему наставничества;
- деятельность по самообразованию педагогов.

Одной из основных целей работы администрации «Детский сад № 10 «Гнездышко» с кадрами было укомплектование дошкольного учреждения кадрами на начало нового учебного года и их сохранение до конца учебного года. Целенаправленная и систематическая кадровая политика позволяет полностью укомплектовать штат сотрудников ДООУ.

Учебно-воспитательный процесс в ДООУ осуществляют 22 педагога (руководящие и педагогические работники). Из них 2 входит в состав административного персонала: Бурдочкина М.А. – заведующий, Поляничко Н.Н. – зам. зав. по ВМР.

Количественный и качественный анализ кадрового обеспечения «Детский сад № 10 «Гнездышко» показывает, что происходит увеличение количества педагогов, имеющих педагогический стаж от до 5 лет, от 5 до 10 лет, от 10 до 20 лет.

Анализ возрастного состава педагогических работников указывает на то, что средний возраст педагогов по ДООУ составляет до 45 лет. Наряду с этим увеличилось количество молодых педагогов.

В ДООУ сохраняется тенденция преобладания педагогов имеющих среднее профессиональное образование.

В перспективе стоит повышение удельного веса педагогов, имеющих первую и высшую квалификационную категорию.

Образовательное учреждение укомплектовано педагогическими кадрами, имеющими необходимую квалификационную категорию для решения задач, определённых образовательной программой образовательного учреждения.

Педагоги дошкольного учреждения в 2022-2023 учебном году в системе повышали профессиональное мастерство, проходили курсовую переподготовку. При направлении на курсы учитывали желание педагога повысить свою профессиональную компетентность по выбранной проблеме и его заинтересованность в конечном результате.

Заведующим МБДОУ «Детский сад № 10 «Гнездышко» Бурдочкиной М.А. создаются условия для получения без отрыва от своей профессиональной деятельности переподготовки для педагогов.

Результатом осуществления воспитательно-образовательного процесса является качественная подготовка детей к обучению в школе.

По результатам индивидуальных бесед с родителями и отзывов педагогов школ № 26, Лицея «Эрудит», гимназии «Планета детства» выпускники МБДОУ «Детский сад № 10 «Гнездышко» хорошо осваивают программу, подготовка детей к школе оценивается как высокая. Педагогический коллектив поддерживает связь с учителями школ, в которые поступают наши воспитанники.

Педагоги строят свою работу по воспитанию и обучению детей в тесном контакте с родителями, используя различные формы взаимодействия.

Процесс организации воспитательно-образовательной деятельности в нашем дошкольном учреждении носит комплексный, плановый характер. Ежегодно дополняется основная образовательная программа, адаптированная образовательная программа, представляющие собой модели целостного процесса воспитания и обучения детей, направленного на полноценное, всестороннее развитие ребенка: физическое, социально-эмоциональное, познавательное-речевое, интеллектуальное развитие во взаимосвязи. Основная образовательная программа и адаптированная образовательная программа ДООУ охватывают все основные моменты жизнедеятельности детей дошкольного возраста и учитывает основные (инвариантные) и дополнительные (вариативные) образовательные нагрузки.

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;
- Согласие работника на закрепление за ним наставника/наставляемого;
- Персонализированная программа наставничества;
- Годовой план работы Учреждения.
- Протоколы заседаний педагогического совета, на которых рассматривались вопросы наставничества.

4. Анализ ресурсных возможностей

Образовательный уровень кадров детского сада достаточно высок, но преобладают кадры со средне - специальным образованием (59%). В таких условиях возрастает значимость координирующей работы заместителя заведующего по ВМР. Средний возраст педагогов – 45 лет. Коллектив достаточно стабильный, около 68% имеют стаж свыше 10 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 муниципальном 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, 85% педагогов в той или иной мере владеют ИКТ, готовы использовать ИКТ в рамках образовательного процесса.

Проблемное поле:

- несоответствие потребности родителей в высоко квалифицированных педагогических кадрах для своих детей и постоянно снижающегося престижа педагогических профессий;
- обострение проблемы профессионального выгорания педагогических кадров, отсутствия достаточной квалификации у вновь пришедших воспитателей.

Перспективы развития

Достаточное количество педагогов (более 65%) 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 ДОУ.

Возможные риски: дальнейшее «старение» коллектива Учреждения, отток кадров из-за низкой заработной платы, не соответствующей высокому уровню нервно-психической нагрузки. Кадровый дефицит.

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 социуме;
 - ведет работу по организации тесного взаимодействия медико-педагогического персонала учреждения, родителей и социума.

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 ДООУ - 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:
 - 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, города, края;
 - развитие восприимчивости педагогов к новшествам через тренинги, дискуссионные площадки, творческие игры, мастер-классы, повышение уровня новаторства и творческой активности воспитателей в коллективе;
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;
 - участие педагогов в методической работе на уровне ДООУ, города, края;
 - 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:
 - привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление педагогов в ДООУ;
 - 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;
 - обобщение и трансляция передового педагогического опыта, участие в профессиональных конкурсах;
 - разработка плана организации повышения квалификации педагогов;
 - создание информационного банка данных в методическом кабинете, обеспечивающих эффективность использования инноваций в ДООУ;
 - участие педагогов - стажистов в реализации методической работы по повышению профессиональной компетентности педагогов ДООУ.

7. Этапы реализации программы

Этапы	2023–2024 гг. Организационно-подготовительный этап	2024–2025 гг. Коррекционно-развивающий	2026 г. Аналитическо-информационный этап
Система мероприятий	Цель: определение возможностей Учреждения и готовности коллектива детского сада для реализации задач Программы. Создание банка нормативно-правовых материалов.	Цель: развитие Учреждения в логике перспективной модели. Оптимизация функционирования детского сада, как системы. Апробация новшеств и коррекция отдельных направлений работы с позиции дифференциации перспектив развития.	Цель: оценка достижений через обобщение и распространение накопленного опыта. Формирование адекватных и целостных представлений о реальном состоянии образовательной системы.
Кадровое обеспечение	<ol style="list-style-type: none"> 1. Мониторинг актуального состояния кадровой обстановки в Учреждении. 2. Разработка стратегии повышения привлекательности учреждения для молодых специалистов посредством Программы. 3. При необходимости пересмотр содержания Правил внутреннего трудового распорядка, Коллективного договора; Положения об общем собрании работников ДОУ. 4. Создание условий для составления портфолио каждого педагога Учреждения как формы обобщения опыта педагогической деятельности: 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Организация работы мобильных объединений педагогов, родителей, представителей социума с целью решения актуальных вопросов организации образовательного процесса в ДОУ. 2. Организация межведомственного взаимодействия, создание системы социального партнерства с учреждениями образования, культуры, здравоохранения и спорта города. 3. Реализация курсовой подготовки персонала Учреждения. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Определение перспективных направлений деятельности ДОУ по повышению профессионального уровня сотрудников ДОУ. 2. Транслирование опыта работы учреждения по привлечению к работе молодых специалистов. 3. Выявление, обобщение и транслирование передового педагогического опыта на разных уровнях через конкурсы профессионального мастерства, участие в конференциях и т.д.

8. План действий по реализации программы

Содержание деятельности	Ожидаемый результат			Сроки	Ответственный
	2023–2024 г.г. Организационно-подготовительный этап	2024–2025 г.г. Коррекционно-развивающий	2026 г. Аналитический информационный этап		
1. Разработка дифференцированной программы и мониторинг актуального состояния кадровой обстановки в ДОУ.		В течение отчетного периода	В течение отчетного периода	В течение отчетного периода	Зам. зав. по ВМР/Старший воспитатель
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 профессионального мастерства, в научно-практических конференциях и др.	Высокий профессиональный уровень педагогического коллектива, готовность к работе в инновационном режиме.	В течение отчетного периода	В течение отчетного периода	В течение отчетного периода	Заведующий, зам. зав. по ВМР/старший воспитатель
3. Разработка стратегии повышения привлекательности ДОУ для квалифицированных кадров: – комплекс мероприятий по привлечению к работе в ДОУ молодых	100% укомплектованность кадрами – ежеквартальная аттестация; – открытый просмотр образовательной деятельности среди педагогов	В течение отчетного периода	В течение отчетного периода	В течение отчетного периода	Заведующий, зам. зав. по ВМР/старший воспитатель

<p>специалистов (система материального стимулирования молодых специалистов, внедрение института наставничества);</p> <p>– комплекс мероприятий по стимулированию педагогического труда работников учреждения (создание оптимальных условий для самореализации через конкурсы проф. мастерства, 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 института наставничества,</p>	<p>ДОУ;</p> <p>– участие в городском конкурсе «Педагогическое мастерство»;</p> <p>– участие в конкурсе профессионального мастерства «Воспитатель года».</p>			
--	---	--	--	--

<p>обеспечение возможности транслировать передовой опыт, обучение новым технологиям образования).</p>					
<p>4. Организация работы по повышению профессиональной компетентности сотрудников ДОУ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - систематическая курсовая подготовка сотрудников Учреждения; - повышение правовой культуры сотрудников Учреждения в рамках производственных совещаний; - организация работы дифференцированных мобильных объединений разного уровня. 	<p>Высококвалифицированный, стабильно работающий коллектив.</p>	<p>В течение отчетного периода</p>	<p>В течение отчетного периода</p>	<p>В течение отчетного периода</p>	<p>Заведующий, зам. зав. по ВМР/старший воспитатель, Педагогический совет, Совет Учреждения</p>
<p>5. Мероприятия по аттестации педагогического персонала:</p> <ul style="list-style-type: none"> - изучение нормативно-правовых документов, регламентирующих процедуру аттестации педагогических и руководящих работников в Алтайском крае, приведении в соответствие с современными требованиями нормативных актов ДОУ; - портфолизация педагогического персонала. 	<p>Повышение квалификационной категории педагогического персонала Учреждения.</p>	<p>В течение отчетного периода</p>	<p>В течение отчетного периода</p>	<p>2026 г.</p>	<p>Заведующий, зам. зав. по ВМР/старший воспитатель</p>

6. Совершенствование и утверждение в новой редакции локальных актов Учреждения, касающихся деятельности сотрудников (Правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции, Коллективный договор, положения и др.)	Нормативные документы.	В течение отчетного периода	В течение отчетного периода	В течение отчетного периода	Заведующий
7. Определение перспектив деятельности ДОУ по повышению уровня профессионализма сотрудников.	-	В течение отчетного периода	В течение отчетного периода	В течение отчетного периода	Заведующий, зам. зав. по ВМР/старший воспитатель

9. Ожидаемые результаты программы развития кадрового потенциала

1. Закрепление кадров в ДОУ и создание условий для притока молодых педагогических кадров.
2. Создание системы работы, которая объединяет деятельность молодого педагога и наставника, а также узких специалистов и администрации учреждения. - Использование системного подхода по повышению профессиональной компетентности молодых специалистов для быстрой адаптации к работе в детском саду.
3. Формирование резерва управленческих кадров из числа педагогических работников ДОУ.
4. Решение комплекса социальных и моральных мер поощрения для повышения статуса педагогических работников.
5. 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.
6. Повышение уровня профессиональной компетентности педагогических кадров ДОУ.
7. Внедрение инноваций и нововведений: открытие личных сайтов педагогов, участие в профессиональных конкурсах на различном уровне, разработка методических пособий и авторских программ.
8. Пополнение нормативной базы дошкольного учреждения, регламентирующей сопровождение педагога.
9. Создание модели системной работы по непрерывному повышению квалификации.
10. Успешное прохождение аттестации для повышения уровня квалификации педагогов.
11. Качественно сформированный творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников.

10. Заключение

Программа поддержки и развития кадрового потенциала обеспечит стабильную работу педагогического коллектива ДООУ, 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 ДООУ.

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.