

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение

МБДОУ "Детский сад №254"



**комплексно – целевая**

**программа**

**«КАДРЫ»**

Барнаул

ПРИНЯТА  
на заседании  
Педагогического совета  
МБДОУ «Детский сад №254»  
протокол № 1 от 25.08.2014

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий  
МБДОУ «Детский сад №254»  
С.А. Барсукова  
приказ № 119 от 25.08.2014



**Комплексно-целевая программа  
«Кадры»  
на 2014-2017 годы**

г. Барнаул

## Содержание

Раздел I	
1.1	Паспорт комплексно-целевой 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..... 14
4.2	Оценка эффективности реализации программы..... 15
4.3	Заключение..... 15
	Литература..... 16

## Раздел I

### 1.1 Паспорт программы

Наименование программы	Комплексно-целевая программа «Кадры»
Основания для разработки Программы	Объективные предпосылки и изменения в обществе и сфере образования, прогноз кадрового обеспечения МБДОУ «Детский сад №254» 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 №254»
Разработчик Программы	-Барсукова Светлана Алексеевна – заведующий ДОО; -Сметанникова Оксана Викторовна – заместитель заведующего по ВМР ДОО; -творческая группа коллектива ДОО.
Исполнители Программы	-Администрация ДОО; -педагоги ДОО; -Управляющий совет ДОО; -Попечительский совет ДОО.
Сроки выполнения	2014-2017 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 №254» (далее - ДОО) 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 ДОО;

6. Лицензия на образовательную деятельность.

### **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 №254» 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 ДОО

МБДОУ «Детский сад №254» открылся в январе 2010 года после реконструкции здания.

Кадровый состав укомплектован на 100%. Штатным расписанием предусмотрено 64 единицы, из них 28 единиц педагогических. Из 28 педагогов - 24 воспитателя и 4 специалиста (2 музыкальных руководителя, педагог - психолог, инструктор по физической культуре).

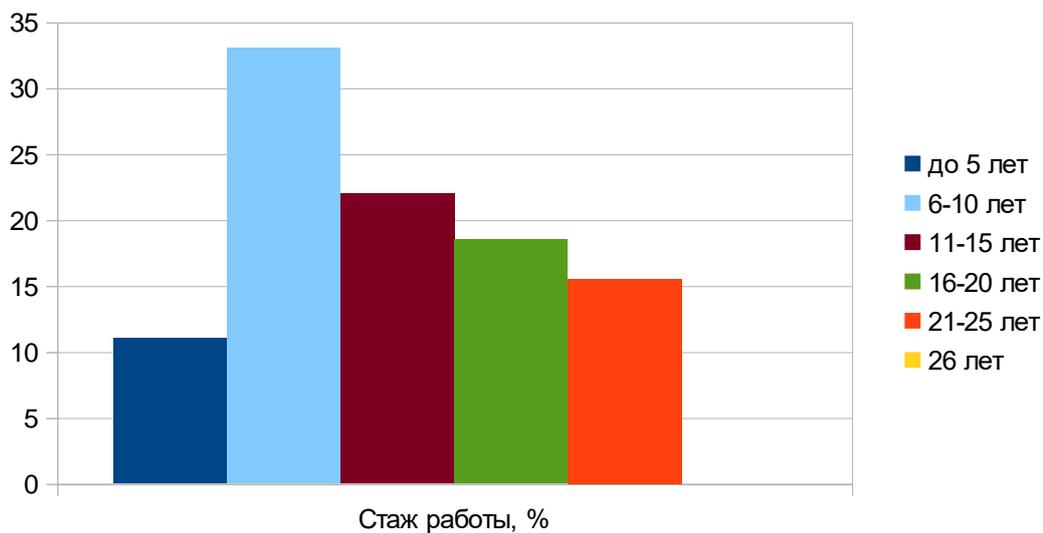
Из общего числа педагогов 57 % имеют высшее образование, 3 человека - обучаются в высших учебных заведениях.

Анализ стажевого показателя свидетельствует о том, что 11% педагогов образовательного учреждения не имеют большого практического опыта взаимодействия с детьми, средний возраст педагогов — 35 лет.

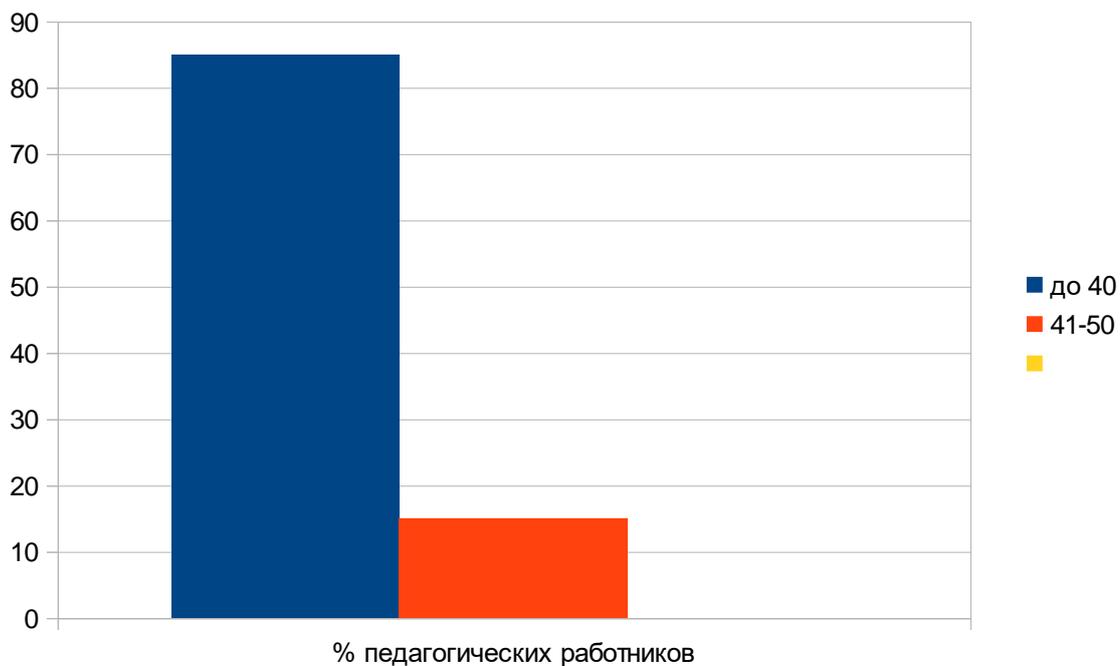
Весь педагогический состав, включая совместителей	По возрастным группам					средний возраст
	всего	до 40 лет	41-50	51-65	свыше 65	
по возрасту	27	23	4	-	-	35
% педработников	100,00%	85 %	15%	-	-	
руководитель	1	-	1	-	-	45
заместитель	1	1	1	-	-	40
педагогический стаж	27	19	8	-	-	35
% педработников		66,70%	33,3%	-	-	
до 5 лет	3 (11%)	3	-	-	-	25
6-10 лет	9 (33%)	9	-	-	-	29

11-15 лет	6(22%)	6	-	-	-	35
16-20 лет	5 (18,5%)	-	5	-	-	43
21-25 лет	4(15,5%)	-	4	-	-	40
26 и более	-	-	-	-	-	-

### По стажу педагогической работы



### По возрастному уровню

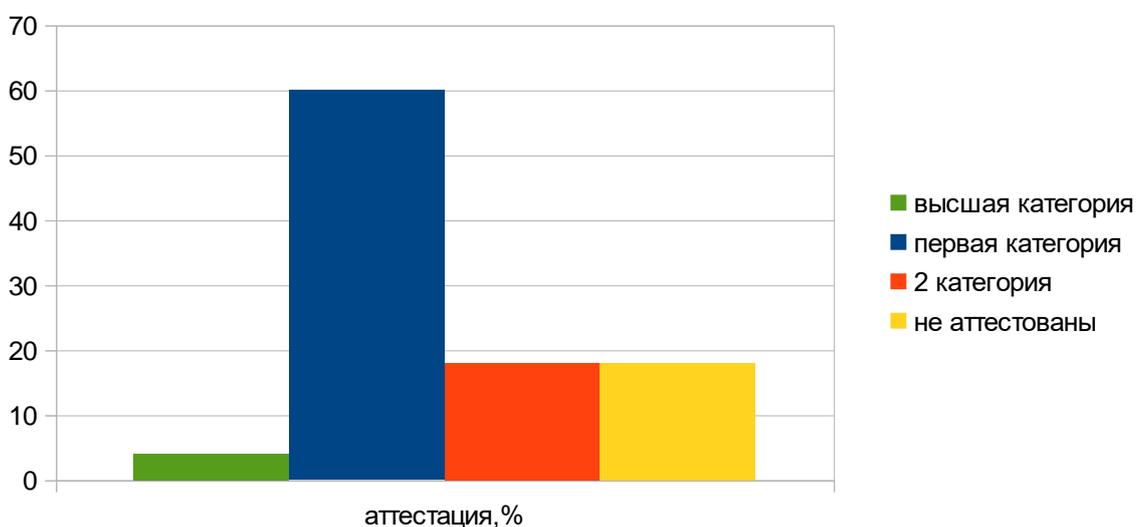


В составе педагогических кадров работают специалисты, имеющие высшую квалификационную категорию - 4% (1 человек), первую квалификационную

категорию – 60% (16 человек), вторую квалификационную категорию – 18% (5 человек), не имеющие квалификационной категории -18 % (5 человек). 100% педагогов прошли курсовую подготовку.

На 01.09. 2014 года	Всего прошли аттестацию		В том числе присвоены категории			
	количество	%	высшая	первая	вторая	без категории
27	22	81%	1 чел. 4%	16 чел 60%	6 чел. 18%	5 чел. 18%

### По уровню квалификации



Характеристика кадрового обеспечения по уровню образования показывает, что в образовательной организации 48,1% педагогов имеет высшее образование.

Всего	Высшее образование	Среднее профессиональное
27	13	14
%	48	51,9

Однако выдвигаемые современные требования к кадровому составу дошкольной организации, ставят перед администрацией и коллективом ДОО задачу повышения уровня специального профессионального образования.

Педагоги ДОО постоянно повышают свою квалификацию через:

прохождение курсов повышения квалификации;

обучение в высших учебных заведениях;

участие в конкурсном движении, семинарах, мастер-классах;

самообразование.

Проводимый анализ кадрового потенциала ДОО 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, не желание реализовать инновационные технологии;

Недостаточная эффективность системы стимулирования.

## **Раздел II**

### **2.1 Цель Программы**

Создание условий для сохранения и развития кадрового потенциала МБДОУ «Детский сад №254».

### **2.2 Задачи Программы**

Программа предусматривает решение следующих задач:

Создание системы мер, способствующих закреплению молодых специалистов в ДОО, обеспечение условий для дальнейшего совершенствования системы наставничества.

Расширение деятельности по распространению ППО в системе образования на муниципальном и региональном уровне;

Поиск новых форм стимулирования успешной профессиональной деятельности и творческой инициативы педагогов;

Расширение вариативной системы повышения квалификации и непрерывного образования педагогических кадров в ДОО;

Совершенствование образовательного процесса через овладение современными программами и технологиями, обеспечивающими целостное развитие ребенка-дошкольника.

### **2.3 Принципы Программы**

Принцип системности и непрерывности профессионального развития педагогических работников;

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);

Принцип саморазвития (определяет приоритетность актуализации внутренних источников развития, способность адаптироваться в изменившейся ситуации).

Принцип приоритета использования активных форм проведения всех мероприятий

#### **2.4 Целевые индикаторы**

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

#### **2.5 Механизмы реализации Программы**

Основными участниками реализации Программы являются администрация, и педагогический коллектив, Управляющий и Попечительский советы образовательной организации-

#### **2.6 Сроки и этапы реализации Программы**

Программа рассчитана на 3 учебных года - в период с 2014 по 2017 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 (дополнительных платных услуг). Объемы финансирования уточняются ежегодно при формировании бюджета на очередной финансовый год.

#### **2.8 Ожидаемые результаты реализации Программы**

1. Оптимальная организация образовательного пространства.
2. Наличие пакета нормативных правовых документов, рекомендательных материалов, авторских разработок по направлениям программы.
3. Усовершенствованная система управления качеством образования.
4. Широкая сеть внешних связей.
5. Сеть вариативных форм предоставления дошкольного образования в соответствии с интересами детей и запросами родителей.
6. Интеграция в образовательный процесс инновационных технологий, позволяющих осуществлять всестороннее развитие личности ребенка.
8. Уровень профессиональной компетентности педагогов позволяет качественно реализовать инновационные программы.
9. Использование ИКТ технологий в педагогическом процессе.
10. Повышение статуса ДОО, престижа педагогической профессии, формирование высокопрофессионального коллектива, способного работать в современных условиях модернизации системы образования.

13.Расширение деятельности ДОО по распространению передового педагогического опыта в системе образования г. Барнаула.

### 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 анализа уровня профессиональной компетентности педагогов ДОО в условиях повышения квалификации и образования	Ежегодно сентябрь	Зам.зав. по ВМР
1.2.	Составление и реализация перспективного плана повышения квалификации педагогов	1 раз в квартал	Заведующий, зам.зав. по ВМР
1.3.	Содействие мотивации при аттестации педагогов, оказание психологической поддержки	Постоян но	Заведующий, зам.зав. по ВМР, педагог- психолог
2.	<b>Развитие и совершенствование системы непрерывного педагогического образования</b>		
2.1.	Анализ кадровой ситуации в системе ДОО с целью прогнозирования потребности в педагогических кадрах на последующие годы	Сентябр ь ежегодн о	Заведующий
2.2.	Диагностика профессиональных затруднений педагогов	май ежегодн о	Зам.зав. по ВМР
2.3.	Представление опыта работы педагогов на педагогических мастерских, семинарах, мастер-классов, семинарах-практикумах, конференциях, публикации в СМИ	Постоян но	Зам.зав. по ВМР

№	Наименование	Сроки	Ответствен ные
2.4.	Создание необходимых условий для включения педагогов в образовательное пространство: официальный сайт ДОО, образовательные интернет сайты и т. п.	Постоян но	Заведующий, зам.зав. по ВМР
2.5.	Изучение качества предоставляемых услуг (мониторинг уровня удовлетворенности потребителей деятельностью ДОО)	май ежегодн о	Зам.зав. по ВМР
2.6.	Составление, корректировка и анализ плана по самообразованию педагогов, индивидуального плана работы молодого специалиста, плана работы наставника с молодым специалистом	сентябрь ежегодн о	Зам.зав. по ВМР
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	май 2017	Зам.зав. по ВМР
2.8.	Организация методического сопровождения повышения квалификации педагогов (педсоветы, групповые и индивидуальные консультации, представление передового педагогического опыта работы и т.д.)	Постоян но	Зам.зав. по ВМР
2.9.	Организация работы «Школы молодого специалиста» для методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов	1 раз в квартал	Зам.зав. по ВМР
2.10.	Организация практикумов, мастер-классов, семинаров в области применения ИКТ, инновационных образовательных технологий	Постоян но	Зам.зав. по ВМР

№	Наименование	Сроки	Ответствен ные
2.11.	Развитие конкурсного движения (дистанционные конкурсы, профессиональный конкурс «Воспитатель года» и др.)	2014-2017	Зам.зав. по ВМР
2.12.	Создание условий для использования педагогами ИКТ в образовательном процессе	Постоян но	Заведующий, зам.зав. по ВМР
2.13.	Расширение фонда методической и справочной литературы	Постоян но	Заведующий, зам.зав. по ВМР
2.14.	Организация и проведение психологических консультаций, тренингов и других мероприятий	Постоян но	педагог- психолог ДОО
2.15.	Создание оптимальных санитарно-гигиенических и психологических условий для укрепления здоровья работников	2014-2017	Заведующий
2.16.	Представление опыта работы по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с требованиями ФГОС ДО слушателям АКППРО	2014-2017	Заведующий
3.	Стимулирование инновационных процессов и информационное обеспечение Программы		
3.1.	Формирование банка данных педагогических инноваций работников ДОО	Постоян но	Заведующий, зам. зав. по ВМР
3.2.	Внедрение инновационных образовательных технологий, апробированных в других образовательных организациях или рекомендованные ИМЦ, опубликованные в педагогических СМИ	Постоян но	Зам.зав. по ВМР
3.3.	Пополнение официального сайта ДОО материалами по дошкольному образованию из опыта работы педагогов	Постоян но	Зам.зав. по ВМР
	Использование сети Интернет с целью	Постоян	Зам.зав. по

№	Наименование	Сроки	Ответствен ные
	предоставления информации о ДОО, рекламы ДОО, освещения работы детского сада в инновационном режиме и др.	но	ВМР
3.4.	Создание и наполнение педагогического материала по организации воспитательно-образовательного процесса в инновационном режиме с целью создания в форме «Портфолио педагогов» с накоплением практического материала	Постоян но	Зам.зав. по ВМР
3.5.	Реализация инновационного проекта		Заведующий
4.	<b>Конкурсы как форма профессионального развития</b>		
4.1.	Организация участия в конкурсах педагогов, активно внедряющих инновационные образовательные программы в муниципальных, региональных конкурсах	Ежегодн о	Заведующий, зам.зав. по ВМР
4.2.	Организация участия педагогов в Интернет-конкурсах профессионального мастерства.	Ежегодн о	Заведующий, зам.зав. по ВМР
4.3.	Организация участия воспитанников ДОО в муниципальных, региональных, Российских заочных конкурсах, как показатель высокого мастерства педагогов ДОО	Ежегодн о	Заведующий, зам.зав. по ВМР
5.	<b>Совершенствование системы стимулирования педагогических работников</b>		
	Проведение организационных процедур по представлению к наградам регионального и федерального уровня педагогических и руководящих работников	постоян но	Заведующий, проф.комитет

№	Наименование	Сроки	Ответственные
	Корректировка банка награжденных педагогических и руководящих работников	постоянно	Заведующий, проф.комитет
	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	- Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии,

технологий	<p>принимающих участие в конкурсах, творческих группах</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Количество педагогов, имеющих разработанные методические пособия и авторские программы</li> <li>- Использование ИКТ в педагогическом процессе и повышения квалификации-100%</li> </ul>
Закрепление кадров в ДОО и создание условий для привлечения молодых педагогов	- Обеспеченность ДОО педагогическими кадрами на 100%
Совершенствование системы стимулирования	<p>Своевременная корректировка положения о стимулирующих выплатах педагогических работников;</p> <p>Представление к наградам регионального и федерального уровня педагогических и руководящих работников, награждение внутри ДОО по итогам работы</p>

#### **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.