

Нургуулин урдах  
болбосоролой бээ даанан эмхи  
зургаан

«Хамтын хүгжэлтын түхэлэй  
түрүү байлгын бэлүүлэгдэхэ  
бурагшанарай хараа  
хүгжөөлгэ» Хүүгэдэй сээрлиг  
«Успех».

«Кабанскын аймаг» гэрэн  
нютаг засагай байгууламжа  
Буряад Улас



Муниципальное автономное  
дошкольное образовательное  
учреждение

«Детский сад  
общеразвивающего вида с  
приоритетным осуществлением  
одного или нескольких  
направлений развития  
воспитанников «Успех» с.  
Кабанск»

МО «Кабанский район»  
Республики Бурятия

Р/с 40701810500001000003  
л/сч. 30026315090  
БИК 048142001 ИНН 0309009658  
ОКТМО 81624430 КПП 030901001  
КБК -00000000000000000130  
671200, Республика Бурятия, Кабанский  
район, с. Кабанск,  
пер. Октябрьский, 83 «А»  
тел. 8 (30138)43 – 3- 86  
e-mail: [saduspekhh@mail.ru](mailto:saduspekhh@mail.ru)



Утверждено: \_\_\_\_\_ /Фролова Т.В./  
Приказом № 0.6 от 02.11.2020

Проектирование развития кадрового потенциала в МАДОУ «Детский сад «Успех» с. Кабанск  
на 2020 – 2021 учебный год

**Нургуулийн урдахи  
болбосоролой бээ даахан эмхи  
зургаан  
«Хамтын хүгжэлтын түхэлэй  
түрүү байлгын бэлүүлэгдэхэ  
нурагшанарай хараа  
хүгжөөлгэ» Хүүгэдэй сэсэрлиг  
«Успех».  
«Кабанскын аймаг» гэнэн  
нютаг засагай байгууламжа  
Буряад Улас**



**Муниципальное автономное  
дошкольное образовательное  
учреждение  
«Детский сад  
общеразвивающего вида с  
приоритетным осуществлением  
одного или нескольких  
направлений развития  
воспитанников «Успех» с.  
Кабанск»  
МО «Кабанский район»  
Республики Бурятия**

Р/с 40701810500001000003  
л/сч. 30026Э15090  
БИК 048142001 ИНН 0309009658  
ОКТМО 81624430 КПП 030901001  
КБК -000000000000000000130  
671200, Республика Бурятия, Кабанский  
район, с. Кабанск,  
пер. Октябрьский, 83 «А»  
тел. 8 (30138)43 – 3- 86  
e-mail: [saduspekh@mail.ru](mailto:saduspekh@mail.ru)

Утверждено: \_\_\_\_\_ /Фролова Т.В./  
Приказом № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

**Проектирование развития кадрового потенциала в МАДОУ «Детский сад «Успех» с. Кабанск  
на 2020 – 2021 учебный год**

Программа составлена на основе анализа актуального состояния уровня компетентности педагогического коллектива учреждения, а также последующей оценки перспектив его развития и призвана обеспечить повышение качества профессиональной деятельности.

<b>Анализ качественного состава педагогического коллектива ДОУ 2019 – 2020 год</b>	
Численность/ удельный вес численности педагогических работников, имеющих высшее образование	8/ 57,7 %
Численность/ удельный вес численности педагогических работников, имеющих высшее образование педагогической направленности	8/ 57,7%
Численность/ удельный вес численности педагогических работников, имеющих среднее профессиональное образование	5/ 35 %
Численность/ удельный вес численности педагогических работников, имеющих среднее профессиональное образование педагогической направленности	5/ 35%
Численность/ удельный вес численности педагогических работников, получающих высшее образование заочно	1/8%
Численность /удельный вес педагогических работников, получающих среднее профессиональное образование педагогической направленности по заочной форме	4/28%
Численность / удельный вес численности педагогических работников, которым по результатам аттестации имеющие квалификационную категорию, в общей численности педагогических работников	11/ 91%
В том числе первая квалификационная категория	11/ 91%
Численность / удельный вес численности педагогических работников в возрасте от 25-29 лет	1/7%
Численность / удельный вес численности педагогических работников в возрасте от 30 – 34 года	3/21%
Численность / удельный вес численности педагогических работников в возрасте от 35 - 39 лет	2/14%
Численность / удельный вес численности педагогических работников в возрасте от 40 до 44 лет	1/7%
Численность / удельный вес численности педагогических работников в возрасте от 45 до 49 лет	4/28,5%

Численность / удельный вес численности педагогических работников с общим трудовым стажем от 5 до 10 лет	1/7%
Численность / удельный вес численности педагогических работников с общим трудовым стажем от 10 до 15 лет	3/21%
Численность / удельный вес численности педагогических работников с общим трудовым стажем от 15 до 20 лет	2/14%
Численность / удельный вес численности педагогических работников с общим трудовым стажем от 20 и более лет	5/ 35%
Численность / удельный вес численности педагогических работников с педагогическим стажем до 3 лет	3/21%
Численность / удельный вес численности педагогических работников с педагогическим стажем от 3 до 5 лет	0
Численность / удельный вес численности педагогических работников с педагогическим стажем от 5 до 10 лет	3/21%
Численность / удельный вес численности педагогических работников с педагогическим стажем от 10 до 15 лет	1/7%
Численность / удельный вес численности педагогических работников с педагогическим стажем от 15 до 20 лет	1/7%
Численность / удельный вес численности педагогических работников с педагогическим стажем от 20 и более	3/21%
Численность / удельный вес численности педагогических работников по внешнему совместительству	0
Численность / удельный вес численности педагогических работников по внешнему совместительству	1/8%

Педагоги МАДОУ «Детский сад «Успех» активно повышают свой профессиональный уровень.

В течение 2018 -2020 гг. прошли курсы повышения квалификации по плану по 72 часа три воспитателя, по 36 часов 6 воспитателей. Удачно прошли аттестацию на 1 категорию Лагерева В.В. (2018 год),музыкальный руководитель Кондратьева Е.В. (2019 год), Орлова Е.И., Богидеева Т.П., Бакшеева Л.Н. (2020 год). В течение 2017 - 2018 года четыре воспитателя закончили обучение в педагогическом колледже. Заведующий прошел переподготовку в ООО «Профессионал» г. Москва по курсу «Менеджмент в образовании».

Таким образом, 91% от всего педагогического состава имеет 1 квалификационную категорию, воспитатель Зимирева О.Н. готовится пройти аттестацию на 1 категорию в декабре 2020 г.

Содержание и общая направленность подпрограммы определяются современными требованиями к уровню профессиональной компетентности педагогических работников, зафиксированными в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников» образования и прочих нормативных документах, регулирующих процесс внедрения ФГОС нового поколения на территории РФ.

Целью программы является формирование субъектной позиции педагогов по отношению к собственной профессиональной деятельности.

Цель достигается благодаря решению следующих задач:

- информирование педагогов о современных тенденциях в системе образования (\*внедрение ФГОС), возможностях повышения профессиональной квалификации (\*курсовая подготовка);
- включение педагогов в проектную деятельность;
- формирование «внутренней» мотивации к профессиональному саморазвитию;
- изменение установок и ожиданий членов педагогического коллектива по отношению к их роли в системе образовательного учреждения;
- формирование ценностно-ориентационного единства группы (профессионального сообщества);
- содействие процессу профессиональной и психологической адаптации новых членов педагогического коллектива.

Принципами организации деятельности в рамках программы можно считать следующие:

- рефлексивность;
- активность;
- личностная значимость;
- ценностная ориентированность;
- практическая направленность;
- диалогичность.

Реализация программы предусматривает применение технологий, позволяют комплексно решать вышеперечисленные задачи:

Содержание программы (мероприятия/действия) представлено в таблице 1:

## Ожидаемые результаты

### 1. Системные эффекты:

- перспективный системный анализ образовательного пространства учреждения;
- актуализация ценностных ориентиров профессионального сообщества;
- организация единой методической «сети» учреждения;
- разработка системы работы по повышению квалификации педагогических кадров ДООУ;
- разработка интеллектуальной продукции, соответствующей потребностям учреждения (раздел основной образовательной программы ДООУ, авторские программы учебных курсов, рабочие программы по предметам, методических/дидактических материалов различного рода);
- стимулирование научно-методической деятельности внутри учреждения (создание творческих/ проблемных групп);

### 2. Эффекты саморазвития педагогов:

- определение концептуальных основ индивидуальной профессиональной деятельности;
- развитие индивидуального стиля педагогической деятельности;
- повышение качества содержания педагогического портфолио.

### 3. Образовательный эффект:

- позитивная динамика развития учащихся

## Критерии эффективности реализации программы:

- количество и качество результатов деятельности педагогов, составляющих основу педагогического портфолио;
- количество и качество методических и дидактических разработок педагогов;
- изменения показателей локуса субъективного контроля участников в сторону интернальности.

## Диагностический инструментарий:

- Методика оценки уровня субъективного контроля по шкале Дж.Роттера (адаптация оригинальной методики в авторстве Бажина Е.Ф., Голынкиной С.А., Эткинда А.М., институт им.Бехтерева);
- Самоактуализационный тест (САТ), авторы Ю.Е. Алешина, Л.Я. Гозман, М.В. Загика и М.В. Кроз;
- Исследование самооценки по методу Дембо-Рубинштейн (модификация П.В.Яньшина с элементами беседы).
- Самооценка особенностей индивидуального стиля педагогической деятельности (анкета).

## Условия реализации программы.

*1. Финансово-экономические:*

- средства на повышение квалификации (обучение) педагогического персонала;
- средства на стимулирование персонала;
- средства на техническое обеспечение разработки проектной продукции;
- средства на оплату труда руководителя подпрограммы.

*2. Кадровые:*

- руководитель (организатор и координатор проектной деятельности педагогов);
- методический консультант;
- технический консультант (руководитель методического центра);

*3. Информационно-методические:*

- свободный доступ к информационным Интернет-ресурсам;
- организация подписки на предметно-методические издания.

*4. Материально-техническое обеспечение:*

- наличие свободного доступа к ПК;
- свободный доступ в Интернет в здании ДОУ;
- достаточное количество электронных носителей информации.

Таблица 1

**План мероприятий по развитию кадрового потенциала**

№ п/п	Мероприятия	Сроки реализации	Ответственный исполнитель	Основные критерии выполнения
<b>I. Осуществление курсовой подготовки и переподготовки воспитателей ДОУ</b>				
1.1.	Диагностика потребностей педагогических кадров в повышении своей квалификации, оценка профессиональных затруднений педагогов	Сентябрь 2020 года	Заведующий Фролова Т.В.	База данных по кадрам ДОУ

1.2.	Работа педагогов над темами самообразования	В течение года	Заведующий Фролова Т.В.	Мониторинг количества полученных удостоверений
1.3.	Участие в работе районных методических объединениях	постоянно	Заведующий Фролова Т.В.	Количество участников от ДОУ
1.4.	Работа творческих групп воспитателей	В течение года	Заведующий Фролова Т.В.	Количество поставленных проблемных тем, количество проведенных занятий
1.5.	Проведение тренингов, направленных на развитие коммуникативных возможностей воспитателей	В течение года	Психолог ДОУ	Количество участников тренинга, количество проведенных тренингов
1.6.	Подключение специалистов методического отдела МКУ «РУО» для проведения индивидуального и группового консультирования	В течение года	заведующий	Количество проведенных консультаций
1.7.	Совершенствование системы внутреннего Контроля	2 раза в год	Заведующий	Результаты проведенных мониторингов
1.8.	Освоение эффективных образовательных технологий	постоянно	Заведующий	Рейтинговые листы по подведению итогов за квартал

1.9.	Разработка целевой программы «Мотивация»	февраль 2021 года	Заведующий	Соответствие нормам составления целевой программы
1.10.	Формирование пакета диагностических методик	В течение года	Заведующий	Количество апробированных диагностических методик, результаты диагностик
<b>II. Развитие кадрового потенциала из молодых воспитателей</b>				
2.1.	Составление плана перспективной потребности в педагогических кадрах	сентябрь 2020	Заведующий Фролова Т.В.	База данных по кадрам ДОУ

2.2.	Проведение на системной основе мониторинга индикаторов кадрового обеспечения: - количество прибывших молодых специалистов; - уровень закрепления молодых специалистов; - количество педагогических работников в возрасте до 30 лет - соотношение количества педагогических работников пенсионного возраста и работников в возрасте до 30 лет; - введение (или совершенствование) шефства-наставничества	январь 2021	Заведующий	Показатели оценки эффективности проводимой работы по привлечению молодых педагогов в ДОУ
2.3.	Актуализация банка данных о востребованных вакансиях на 1 сентября 2021 – 2022 учебного года	Январь 2021 г	Заведующий Фролова Т.В.	Банк данных по ДОУ
2.4.	Обеспечение молодых специалистов нормой воспитательно – образовательной нагрузки	Начало учебного года	Заведующий	Соблюдение норм трудового законодательства
2.5.	Проведение мероприятий,	Постоянно	Ответственный за работу	Повышение престижа

	направленных на пропаганду труда воспитателя. Размещение на сайте ДОУ материалов о лучших педагогах		сайта по приказу	педагогической профессии
2.6.	Организация целенаправленной работы с выпускниками школ района, направленными в педагогические ВУЗы Республики Бурятия, в том числе по целевому набору: - осуществление сопровождения специалиста со стороны ДОУ на протяжении всего срока обучения; - организация практики и стажировки	Постоянно	Заведующий	Количество прибывших на работу в ДОУ
2.7.	Участие в районных совещаниях молодых педагогов	в течение учебного года	Молодые педагоги	Повышение квалификации воспитателей, обмен опытом работы.
2.8.	Участие молодых педагогов в конкурсах профессионального мастерства	в течение года	Заведующий, педагоги	Количество молодых воспитателей, принявших участие в конкурсах, результативность участия
2.9.	Создание условий для успешной	постоянно	Старший воспитатель	Методические

	профессиональной адаптации молодых воспитателей через усовершенствование системы наставничества, методической работы с молодыми воспитателями			рекомендации по организации работы с молодыми педагогами
2.10.	Внедрение системы стимулирования, поощрения труда наставников	2 раза в год	Заведующий	формы поощрения наставничества, положение о стимулировании

Управление реализацией программы по развитию кадрового потенциала ДОУ будет отражаться :

- в отчете на Управляющем совете - 1 раз в год,
- на педагогическом совете - 1 раз год,
- посредством размещения информации на сайте ДОУ - 2 раза в год.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575838

Владелец Фролова Татьяна Васильевна

Действителен с 26.02.2021 по 26.02.2022