

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 5» г. Горнозаводска
МАДОУ «Детский сад № 5» г. Горнозаводска

Согласовано:
Педагогическим советом
МАДО «Детский сад № 5»
г. Горнозаводска
(протокол № 4 от 2021г.)
Дата, номер

Согласовано:
Начальник управления
образования администрации
Горнозаводского городского
округа Пермского края
И.А. Панькова
2021г.



Утверждаю
Заведующий МАДОУ
«Детский сад № 5»
г. Горнозаводска
Т.В. Сидорова
2021г.



ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ

Муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 5» г. Горнозаводска
на 2021 - 2024 годы
«Детский сад - территория Детства»

г. Горнозаводск, 2021г.

2.3.4. Информационная карта проекта

Управленческий проект ДОО «Поддержка и развитие кадрового потенциала»

Разработчики проекта: заведующий ДОО Сидорова Т.В., зам. зав. по ВМР Новоселова И.В.

Краткая аннотация проекта: управленческий проект «Поддержка и развитие кадрового потенциала» разработан в рамках федерального национального проекта «Образования» «Учитель будущего» и направлен развитие кадрового потенциала ДОО, применение профессионального стандарта педагога

Структурными факторами, обуславливающим необходимость реализации проекта, являются:

- расширение круга инновационных практик;
- трудности применения инновационных практик, оценочных процедур в ряде ОО;
- непрерывное изменение образовательной политики. инструмент мониторинга компетенций в системе коммуникации с педагогами (в рамках применения Профессионального стандарта педагога), а также диссеминации инновационной практики инклюзивного обучения и использования оценочных процедур в образовательной и социально-коммуникативной среде.

Цель: модернизация воспитательной работы (Федеральный закон от 31 июля 2020 г. 304-ФЗ), формирование социального заказа на повышение квалификации педагогов, исходя из их профессионального развития.

Задача Программы развития, в рамках которой заявлен данный проект:

1. Совершенствовать управленческую компетенцию администрации ДОО
2. Создать условия для повышения мотивации деятельности педагогов ДОО, в соответствии с требованиями Профессионального стандарта.
3. Продолжить создание правовых, организационных условий для развития профессиональной культуры работников ДОО;
4. Организовать методическое сопровождение педагогических работников в условиях модернизации образования, обновления его структуры и содержания;
5. Совершенствовать систему стимулирования деятельности педагогов ДОО;
6. Освоить и реализовать в практической деятельности современные педагогические и воспитательные технологии и методики (информационно-коммуникационные, исследовательские, проектные и другие).

Ожидаемый результат (продукт):

- Разработаны и утверждены программы воспитания и календарный план воспитательной работы.
- Создана система, способствующая постоянной ротации кадров посредством института резерва;
- увеличена доля педагогических работников, имеющих квалификационные категории, до 80%;
- появление традиций, способствующих сплочению коллектива;
- увеличение числа педагогических технологий (дополнительных общеобразовательных программ), востребованных на рынке дополнительных образовательных услуг.

Способы измерения: Внутренний аудит: кадровый мониторинг, отчет по самообследованию.

Внешний аудит: отчет 85-К, отчет по выполнению муниципального задания, мониторинг результативности курсовой подготовки работников образования в Едином Банке Дополнительных Профессиональных программ.

Целевая группа: педагогические работники и сообщества, родители (законные представители обучающихся)

Необходимые ресурсы: индивидуальные перспективные планы повышения квалификации педагогов. Обучение педагогов современным технологиям взаимодействия со взрослыми и детьми (технологии проектирования, информационные технологии, технология «портфолио»).

Социальные партнеры проекта: МБУ ДПО "ИМЦ" г. Горнозаводска

ГАУДПО «Институт развития образования Пермского края»

Механизмы реализации:

1. Подготовительный этап:

1. Анализ актуального состояния кадровой обстановки в учреждении.
2. Разработка комплексного поэтапного плана по повышению профессиональной компетентности медико-педагогического и обслуживающего персонала в условиях реализации ФГОС ДО.
3. Разработка стратегии повышения привлекательности учреждения для молодых специалистов.
4. Пересмотр содержания Правил внутреннего трудового распорядка, Коллективного договора детского сада.
5. Создание условий для составления портфолио каждого педагога образовательного учреждения, как формы обобщения опыта педагогической деятельности.

2. Основной этап:

1. Реализация плана мотивирования и стимулирования инновационной деятельности и проектной культуры педагогов, профилактики профессионального выгорания, стремления к повышению своей квалификации.
2. Организация работы временных творческих групп, участие в конкурсах профессионального мастерства, обобщение педагогического опыта работы, внедрение в образовательный процесс новинок педагогической науки и практики.
3. Организация межведомственного взаимодействия, создание системы социального партнерства с организациями образования, культуры, здравоохранения города.

4. Обеспечение научно-методического сопровождения образовательного, оздоровительного и коррекционного процессов в рамках ФГОС ДО, осуществления исследовательской и проектной деятельности педагогов.
5. Осуществление комплекса социально-направленных мероприятий с целью создания положительной мотивации труда у сотрудников.
6. Осуществление портфолизации достижений каждого педагога в соответствии с ФГОС ДО.
3. **Контрольно-аналитический этап:** 1.Комплексная оценка эффективности введения профессионального стандарта педагога.
2. Определение перспективных направлений деятельности детского сада по повышению профессионального уровня работников.
3. Анализ эффективности мероприятий, направленных на социальную защищенность работников детского сада.
4. **Завершающий этап** Выявление, обобщение и транслирование передового педагогического опыта на разных уровнях через конкурсы профессионального мастерства, участие в конференциях, публикации в СМИ, сайте детского сада, проектную деятельность и т.д.

Календарный план реализации проекта, дорожная карта.

Наименование этапа и мероприятия	Сроки реализации, ответственные
1. Изучение качества профессиональной деятельности кадров (руководящих, педагогических)	До 01.09.2021г. Зам.зав. по ВМР
2.Разработать программу воспитания; разработать календарный план воспитательной работы.	До 01.09.2021г. Зам.зав. по ВМР РГ педагогов по разработке программы воспитания ДОУ
3. Пересмотр содержания Правил внутреннего трудового распорядка, Коллективного договора детского сада.	До 01.09.2021г. Заведующий ДОУ председатель профкома Шилова Т.В.
4.Внедрение новой системы оплаты труда педагогических работников	До 01.09.2021г. Заведующий ДОУ, председатель профкома Шилова Т.В.
5. Составление индивидуальных перспективных планов повышения квалификации педагогов	До 31.12.2024г. Зам.зав. по ВМР
6.Обучение педагогов современным технологиям взаимодействия со взрослыми и детьми (технологии проектирования, информационные технологии, технология «портфолио» и пр.	До 01.01.2023г. Зам.зав. по ВМР
7. Организация обучения педагогов работе с разновозрастными группами детей, детьми с ОВЗ, составлению индивидуальных маршрутов сопровождения развития воспитанников.	До 31.12.2024г. Зам.зав. по ВМР
8 . Организация работы временных творческих групп, участие в конкурсах профессионального мастерства, обобщение педагогического опыта работы, внедрение в образовательный процесс новинок педагогической науки и практики.	До 31.12.2024гг. Председатели ТГ корпусов

Что может помешать выполнению проекта (риски, затруднения: SWOT-анализ проекта)

Старение педагогических кадров. Несоответствие потребности родителей в высококвалифицированных педагогических кадрах для своих детей и постоянно снижающегося престижа педагогических профессий. Обостряется проблема профессионального выгорания педагогических кадров. Инертность, недостаточно высокий уровень аналитико-прогностических и проектировочных умений ряда педагогов не позволяет им достойно представить опыт своей работы.

Дальнейшее развитие проекта

Часть педагогов имеют потенциал к работе в инновационном режиме, они участвуют в работе временных творческих групп, 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 качество образовательной услуги.

Руководитель проектной группы (ФИО, ДОЛЖНОСТЬ, ТЕЛ, ФАКС, Е-МАИЛ)

Сидорова Татьяна Валентиновна, заведующий МАДОУ «Детский сад № 5» г. Горнозаводска
телефон (34 269) 4-27-30

E-mail: sad.5q@yandex.ru Адрес сайта ДОУ: <http://rodnichok.ucoz.ru/>