

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МАДОУ
«Детский сад № 262» г. Перми

_____ Н.С. Бусыгина

Программа
«Развитие кадрового обновления»
МАДОУ «Детский сад № 262» г. Перми
Срок реализации: 2013 — 2016 гг.

Паспорт программы

Наименование программы	Программа развития кадрового обновления муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 262» г. Перми
Основание для разработки	- Закон «Об образовании» РФ - Послание Президента Российской Федерации В.В. Путина Федеральному собранию Российской Федерации от 12.12.2012г - Положения и приказы Министерства образования РФ - Приоритетный национальный проект "Образование" - Проект Национального фонда подготовки кадров - "Информатизация системы образования" - Устав - распоряжение правительства Пермского края от 19.03.2013 № 75-рп - приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 26.04.2013 № 167
Разработчик программы	Инициативная группа, руководитель - заведующий МАДОУ
Цель программы	Формирование эффективного кадрового обновления и условий его дальнейшего развития.
Задачи программы	1 <input type="checkbox"/> формирование квалифицированного педагогического состава дошкольного учреждения; 2. <input type="checkbox"/> создание правовых, организационных условий для развития профессиональной культуры педагогов в условиях модернизации образования; 3. совершенствование управленческой компетенции руководителя образовательного учреждения; 4. разработка модели «эффективного контракта»
Сроки и этапы реализации	I этап. Базовый -2013 учебный год: - анализ состояния; - планирование реализации основных направлений программы;

	<ul style="list-style-type: none"> - создание условий реализации программы; - начало реализации программы. <p>II этап. Основной – 2013-2014- 2015 учебный год:</p> <ul style="list-style-type: none"> - поэтапная реализация программы в соответствии с целями и задачами; - промежуточный мониторинг результатов; - корректировка планов в соответствии с целями и задачами и промежуточными результатами. <p>III этап. Заключительный - 2015-2016 учебный год:</p> <ul style="list-style-type: none"> - завершение реализации программы; - мониторинг результатов; - анализ результатов
Основные мероприятия	<ol style="list-style-type: none"> 1. Заключение с вновь прибывшими педагогическими кадрами эффективного контракта и дополнительного соглашения с работающими педагогами. 2. Развитие корпоративной культуры педагогических кадров. 3. Курсовая переподготовка и повышение квалификации педагогических кадров. 4. Обновление структуры и содержания методической службы с учетом основных направлений основной общеобразовательной программы детского сада. 5. Сохранение и укрепление здоровья педагогических работников 6. Привлечение в ДОУ молодых специалистов 7. Ведение электронных портфолио всеми педагогами
Исполнители мероприятий	Коллектив педагогов, заместитель заведующего по ВМР, председатель профсоюзного комитета.
Источники финансирования программы	Бюджетные средства, добровольные пожертвования.
Ожидаемые результаты реализации программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Наличие условий, обеспечивающих выработку индивидуального стиля работы педагога. 2. Работа педагогов на креативном уровне по авторской программе к.п.н. Н.М. Крыловой «Детский сад – дом радости».
Организация контроля исполнения программы	Текущий контроль программой осуществляется управленческой командой ДОУ.

2. Содержание проблемы и обоснование необходимости ее решения программным методом

Актуальность создания программы «Развитие кадрового обновления» обусловлена переменами, происходящими во всех сферах нашего общества и прежде всего в сфере образования. Данные перемены предъявляют новые требования к системе повышения квалификации работников образования, к личности самого педагога.

Современный педагог должен постоянно повышать свое педагогическое мастерство, активизировать свое научно-теоретическое самообразование, активно включаться в методическую работу, на уровне округа, города и области. Образование нуждается в педагоге способном модернизировать свою деятельность посредством критического, творческого ее преобразования, использования новейших достижений науки и передового педагогического опыта.

3. Система программных мероприятий (содержание работы) и ожидаемые результаты по развитию кадрового обновления.

Направления деятельности	Мероприятия	Результаты	Сроки	ответственные
Заключение с вновь прибывшими педагогическими кадрами эффективного контракта и дополнительного соглашения с работающими педагогами.	Создание перспективного плана повышения квалификации педагогов и членов административной команды	Повышение квалификации педагогов не менее 1 раза в 3 года	Ежегодно сентябрь	Зам.заведующего по ВМР
	Представление и награждение лучших работников образования отраслевыми наградами.	Стимулирование педагогов, внедряющих инновации	Ежегодно	Заведующий, зам.заведующего по ВМР
	Разработка Положения о стимулировании педагогических работников	Локальный акт о стимулировании работников. Повышение эффективности и результативности работы педагогов.	2013 г.	Заведующий, инициативная группа
	Организация дистанционного обучения педагогов	Регистрация педагогов на сайтах дистанционного обучения.	Весь период	Заведующий. Заместитель заведующего по ВМР

Курсовая переподготовка и повышение квалификации педагогических кадров. Привлечение в ДОУ молодых специалистов	Совершенствование форм методического сопровождения, адаптации и становления молодых специалистов.	Организация стажировок, курсы повышения квалификации, консультации опытных педагогов.	Весь период	Заместитель заведующего по ВМР
Обновление структуры и содержания методической службы с учетом основных направлений основной общеобразовательной программы дошкольного образования ДОУ.	Проведение тренингов, направленных на усиление коммуникативных возможностей педагогов.	Организация семинаров: - «Учимся искусству дебатов»; - «Как избежать конфликтов»	2013-2014 г. 2014-2015 г.	Заместитель заведующего по ВМР
	Организация постоянного мониторинга состояния кадрового обеспечения	Формирование заказа на подготовку педагогических кадров	ежегодно	Заведующий
	Расширение образовательного пространства	Создание необходимых условий для включения педагогов в образовательное пространство района, города, края.	Весь период	Заведующий
	Организация обучения всех педагогов основам компьютерной грамотности	Ежегодно,	В течение всего периода	Заведующий
	Совершенствование форм методической работы с педагогическим коллективом.	Создание проектов, участие в методических объединениях, обобщение своего опыта и распространение среди коллег района, города.	2013-2014 г.	Заместитель заведующего по ВМР
	Совершенствование системы контроля.		Весь период	Заместитель заведующего по ВМР

	Овладение основами научного анализа собственного педагогического труда	Копилки с материалами различной тематики.	Весь период	Заместитель заведующего по ВМР
Сохранение и укрепление здоровья педагогических работников	Создание на рабочих местах безопасные условия труда, возможность укрепления здоровья педагогов.	Создание оптимальных условий для отдыха, психологической разгрузки	2013-2016 гг.	Заместитель заведующего по ВМР
	Организация воскресных лыжных прогулок, посещение бассейна.	Создание газеты «Отдых и будни наших педагогов»	Весь период	Управление МАДОУ, профсоюзный комитет.
	Проведение ежегодного бесплатного медосмотра.		Весь период	Заведующий МАДОУ
Развитие корпоративной культуры педагогических кадров	1. Организация традиционных праздничных мероприятий тематического характера. 2. Организация экскурсий в театр, выставочные залы и т.д. 3. Развитие системы своих традиций. 4. Проведение юбилея ДОУ	Создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе.	2013-2014-2015 г.	Профсоюзный комитет. Инициативная группа. Заведующий МАДОУ.

4. Мониторинг деятельности по реализации программы.

Предполагаемые результаты реализации программы	Индикаторы измерения
Создание условий для профессионального роста педагога	1. Рост числа педагогов, демонстрирующих свой педагогический опыт на семинарах, мастер-классах, через публикации.
Освоение педагогами инновационных способов и методов обучения и воспитания дошкольников.	1. Положительная динамика перехода педагогов на креативный уровень работы по образовательной программе
Укрепление здоровья педагогических работников.	1. Уменьшение количества педагогов, ушедших на больничный лист.

