

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 275 г. Челябинска»
454052, г. Челябинск, ул. Черкасская, 10-а, тел.: (8-351) 726-50-50
Структурное подразделение: Калмыкова 27 а, тел.: (8-351) 726-52-02
ОКПО - 49119793; ОГРН 1027402819553; КПП - 745001001; ИНН 7450015874
эл. почта ds275chel@mail.ru

ПРОЕКТ

«Развитие кадрового потенциала в ДОУ»

Составитель:
Заместитель заведующего по УВР Власова Л.В.

2021 г.

Оглавление

1. Введение.....	3
2. Цель и задачи.....	5
3. Содержание проекта.....	6
4. Планируемый результат.....	13
5. Способы оценки планируемого результата.....	14
6. Бюджет проекта.....	15
7. Заключение.....	16
8. Список использованной литературы.....	16

Введение

Одним из неперенных условий успешного функционирования дошкольного образовательного учреждения (ДОУ) в современных условиях, является эффективность системы управления и, прежде всего управления кадрами, ее человеческими ресурсами.

Важнейшим фактором развития ДОУ является высокая эффективность его кадровой политики, что в первую очередь определяется высоким кадровым потенциалом персонала образовательного учреждения.

В современных условиях главной целью разработки эффективной кадровой политики является наилучшее сочетание потребностей предприятия в персонале, учет личного участия каждого из сотрудников в развитии ДОУ. Это особенно справедливо в современных условиях, когда ускорение научно-технического прогресса значительно убыстряет процесс устаревания профессиональных знаний и навыков. Улучшить ситуацию могло бы внедрение новых форм работы в систему повышения квалификации сотрудников, поддержка и развитие кадров ДОУ, обучение педагогов современным технологиям взаимодействия со взрослыми и детьми.

Как показывает анализ качественного состава педагогов детского сада, более 20% достигли пенсионного возраста, что неизменно влечет за собой обновление кадров в течение последующих 3-5 лет. Поэтому актуальной становится организация работы с начинающими, молодыми специалистами, которые придут на замену ушедшим на пенсию. Необходимо учитывать также тот факт, что период вхождения начинающего педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. Адаптация молодого педагога также во многом зависит от психологического климата в ДОУ, стиля управления, профессиональной личностной зрелости каждого педагога, условий труда и т. д. Педагог не может быть от природы наделен готовыми профессиональными данными, реализующимися в ДОУ. Таким образом, 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:

- неготовность некоторых педагогов к инновационной деятельности;
- отсутствие опыта и недостаток знаний по дошкольной педагогике;

-недостаточная активность большинства педагогов в профессиональном развитии и передаче своего опыта работы.

Цель проекта: Повышение качества образовательной деятельности через развитие кадрового потенциала ДОУ. Создание условий для обеспечения профессионального развития педагогов и формирования творчески работающего коллектива педагогов-единомышленников.

Исходя из цели исследования, поставлены следующие задачи:

1. Разработать системный подход к организации непрерывного образования и повышения квалификации педагогов .
2. Повысить мотивацию педагогов для участия в конкурсном движении.
3. Активизировать творческий потенциал педагогов по обобщению передового педагогического опыта и его распространения.

Содержание проекта

Проект направлен на профессиональное становление и развитие педагогов и педагогического коллектива в целом. Инновационность проекта состоит в использовании педагогами в процессе профессионального развития современных технологий: технологии проектирования, информационные технологии, творческие отчеты, фото и видео презентации, технология электронного «портфолио» и т.д.

В рамках повышения кадрового потенциала в ДОУ будут проводиться семинары, консультации, деловые игры, мозговые штурмы, тренинги, и т.д.

Проект состоит из 3-х этапов развития: 1) Организационный; 2) Практический; 3) Итоговый.

Организационный этап

Таблица 1

Мероприятия	Количество участников	Результаты
Внесение изменений в структуру методической деятельности	Зам .зав по УВР	Разработана система непрерывного педагогического образования внутри ДОУ
Пополнение воспитателями базовых научных и методических знаний	Весь педагогический состав ДОУ	Сборник «Копилка методических разработок», «Сборник публикаций»
Развитие исследовательских умений воспитателей	Весь педагогический состав ДОУ	Разработаны различные исследовательские проекты
Организация взаимодействия занятий, круглых столов, семинаров, деловых игр, творческих отчетов и т.д.	Весь педагогический состав ДОУ	Организованы и внедрены различные формы педагогического взаимодействия

Практический этап

Таблица 2

Мероприятия	Количество участников	Результаты
Промежуточная диагностика уровня инновационного потенциала педагогического коллектива	Весь педагогический состав ДОУ	Формирование электронного портфолио достижений и портфолио методического материала педагога
Совершенствование системы научно-методической работы, её организация, прохождение курсов повышения квалификации, аттестация педагогов	Весь педагогический состав ДОУ	Применение в методической работе интерактивных методов
Создание системы повышения квалификации внутри ДОУ	Весь педагогический состав ДОУ	Проведены теоретические, творческие семинары, деловые игры, практикумы, творческие группы, и т. д.
Разработка педагогами проектов, публикаций,	Весь педагогический состав ДОУ	Разработаны педагогами проекты, публикация в СМИ
Совершенствование структуры управления в условиях работы в инновационном режиме, активное участие педагогов и принятие управленческих решений	Весь педагогический состав ДОУ	Существует система мер поощрения творческих педагогов, проводятся открытые занятия профессионального мастерства, дни открытых дверей.

Итоговый этап

Таблица 3

Мероприятия	Количество участников	Результаты
Диагностика уровня инновационного потенциала педагогического коллектива	Весь педагогический состав ДОУ	Определен уровень инновационного потенциала коллектива.
Установление причин рассогласования между желаемыми и реальными уровнями инновационных потенциалов	Весь педагогический состав ДОУ	Коррекция дальнейшей работы
Составление плана работы педагогического коллектива по дальнейшему развитию профессионального потенциала	Зам. зав по УВР	Составлен план работы педагогического коллектива на дальнейший период.

План реализации проекта

В реализации проекта принимают участие весь состав педагогических работников в образовательной организации.

Непосредственное участие принимает заведующая ДОУ — это составление и утверждение приказов на сотрудников, организация мероприятий, принимает участие в экспертизе оценивания педагогических работников по достижению результатов.

Заместитель заведующего по УВР: организация педагогического состава для повышения квалификации и аттестации, организация семинаров, мастер классов, открытых мероприятий, публикаций, участие в конкурсах для педагогов и их воспитанников, организация круглых столов для обмена профессиональным опытом работы. Повышение профессионального мастерства и определение личных потребностей сотрудников в обучении. Председатель в экспертной группы по оцениванию педагогической деятельности.

Календарный план реализации проекта

№ п/п	Наименование мероприятий	Сроки начала и окончания (месяц, год)	Ожидаемые итоги
1	Анализ уровня профессиональной деятельности педагогов	Начало учебного года (сентябрь)	Составление графика аттестации педагогов на 2021/2022 год
2	Повышение курсов, профессиональной переподготовки педагогических работников	В течении учебного года (в соответствии с годовым планированием)	Повысить уровень профессиональной подготовки педагогов. Рост творческого потенциала педагогов и стремление карьерного роста в своей профессиональной деятельности.
3	Организация семинара, круглого стола для обмена опытом, защит проектов, творческих отчетов	В течении учебного года, в соответствии с годовым планированием.	Внедрение различных форм педагогического взаимодействия. Повышение профессиональной компетентности педагогов и молодых специалистов ДОУ.
4	Конкурс «Лучшее электронное портфолио»	январь	Формирование электронного портфолио достижений и портфолио методического материала педагога
5	Проведение открытых НОД в ДОУ на платформе ZOOM	февраль	Повышение профессиональной компетентности. Обмен педагогическим опытом.
6	Отчет по выполнению промежуточных результатов проекта	Педагогический совет № 3	Повышение профессиональной компетентности.

	« Развитие кадрового потенциала»		
7	Итоги работы внутреннего экспертного совета «Педагогическая публикация в сети интернет»	Май	Обмен педагогическим опытом.

Планируемый результат

Повышение уровня профессиональной компетентности педагогических кадров ДООУ (овладение педагогом необходимой суммой знаний, умений и навыков, определяющих сформированность его педагогической деятельности, педагогического общения и личности педагога)

Внедрение инноваций и нововведений: открытие электронных портфолио педагогов, участие в профессиональных конкурсах на различном уровне, разработка и публикация методических пособий и авторских проектов.

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 творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников.

Заключение:

Таким образом, для обеспечения эффективного развития кадрового потенциала муниципальной образовательной системы необходимо выполнение следующих требований: непрерывный характер повышения квалификации, основанный на принципах менеджмента знаний; реализация программно-целевого управления и проектной организации повышением квалификации на муниципальном уровне; процессный подход к формированию содержания повышения квалификации; интеграция моделей традиционного и дистанционного обучения, обеспечение повышения квалификации.

Список использованной литературы:

1. Белкина В.Н., Карпов А.В., Ревякина И.И. Теория и практика развития профессиональной педагогической рефлексии. Ярославль, 2006, 331с.
2. Иванцевич Дж. М., Лобанов А.А. Человеческие ресурсы управления: основы управления персоналом. М.: Дело, 2009. – 233 с.
3. Лукичева Л. И. Управление персоналом / Л. И. Лукичева. — 6-е изд. — М. : Омега-Л, 2011. — 264 с.
4. Шадриков В. Д. Личностные качества педагога как составляющие профессиональной компетентности//Вестник ЯГУ им. П. Г. Демидова. — 2006.-№ 1.-е. 15-20с.
5. Коноплева Г.И., Борщенко А.С. Понятие кадрового потенциала и стратегии его развития / Г.И. Коноплева, А.С. Борщенко // Альманах современной науки и образования. — Тамбов: Грамота, 2014. — № 2 (81). — С. 86 — 88.

6. Научная электронная библиотека [Электронный ресурс]. URL: <http://www.dissercat.com/content/kompetentnostnyi-podkhod-v-upravlenii-razvitiem-kadrovogo-potentsialamunitsipalnoi-obrazova#ixzz3Z3CAH9LV> (дата обращения 04.05.2015).