**Проект «Управление развитием кадрового потенциала в ДОУ»**

**Выполнила:**

Алешина Надежда Сергеевна

Заведующий  МБДОУ «Детский сад № 93»

Барнаул — 2020

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 непременных 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 50%  из них 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 и задачи**

**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 (горизонтальное и вертикальное).
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 «портфолио» и т.д.

Основными формами работы с педагогами по повышению их профессиональной компетентности является «Школа профмастерства – Формула успеха»  в рамках которой будут проводиться семинары, семинары-практикумы, консультации, деловые игры, мозговые штурмы, тренинги и т.д.

Проект состоит из 4-х этапов развития: 1) Подготовительный; 2) Организационный; 3) Практический; 4) Итоговый.

Подготовительный этап проекта

Цель: обеспечение мотивационной готовности педагогического коллектива к освоению новшеств.

Таблица 1

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Мероприятия  | Количество участников | Результаты  |
| Выявление потребностей в инновациях, определение их типа | Старший воспитатель | По результатам анкет педагоги условно разделены  на группы |
| Выбор педагогами новшеств в соответствии со своими потребностями и с учетом интересов и склонностей воспитанников | Весь педагогический состав ДОУ  | Разработка индивидуальных программ личностного развития педагогов. |
| Анализ  уровня профессиональной деятельности педагогов | Весь педагогический состав ДОУ | Составлены индивидуальные карты педагогов (методический паспорт воспитателя) |
| Создание информационного поля | Весь педагогический состав  | Сформирован банк новшеств в сфере образования |
|  |  |  |
| Создание мотивации на достижение успеха | Весь педагогический состав ДОУ  | Активное участие в педагогических мероприятий |

Организационный этап

Цель: усиление мотивационной готовности, обеспечение теоретической готовности  педагогического коллектива к освоению новшеств.

Таблица 2

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Мероприятия  | Количество участников | Результаты  |
| Внесение изменений в структуру методической деятельности | Старший воспитатель.  | Разработана система непрерывного педагогического образования внутри ДОУ  |
| Создание «Школа профмастерства – Формула успеха» | Весь педагогический состав ДОУ  | Создана ««Школа профмастерства – Формула успеха» |
| Пополнение воспитателями базовых научных и методических знаний  | Весь педагогический состав ДОУ  | Собрана «копилка методических разработок»  |
| Развитие исследовательских умений воспитателей | Весь педагогический состав ДОУ  | Разработаны различные исследовательские проекты  |
| Организация взаимодействия занятий, круглых столов, защит программ, творческих отчетов и т.д.  | Весь педагогический состав ДОУ  | Организованы и внедрены различные формы педагогического взаимодействия («Педагогическая гостиная», «Образовательная мастерская»)  |

Практический  этап (этап реализации)

Цель: обеспечение практической готовности педагогического коллектива к освоению новшеств.

Таблица 3

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Мероприятия  | Количество участников | Результаты  |
| Промежуточная диагностика уровня инновационного потенциала педагогического коллектива | Весь педагогический состав ДОУ  | Формирование портфолио достижений и портфолио методического  материала педагога  |
| Совершенствование системы научно-методической работы, её организация | Весь педагогический состав ДОУ  | Применение в методической работе интерактивных методов(метод «Модерации», метод «Кейсов», метод SWOT – анализа) |
| Организация работы «Школа профмастерства – Формула успеха» | Старший воспитатель | Разработано положение о работе «Школа профмастерства – Формула успеха» |
| Создание системы повышения квалификации внутри ДОУ   | Весь педагогический состав ДОУ   | Проведены теоретические семинары, деловые игры, практикумы, творческие группы и т. д.  |
| Разработка педагогами авторских программ, проектов, специальных семинаров | Весь педагогический состав ДОУ  | Разработаны педагогами программы, проекты. Активное участие педагогов в методической работе на уровне города  |
| 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 смотры — конкурсы профессионального мастерства  |

Итоговый  этап

Цель: выявление рассогласования между желаемыми и реальными уровнями инновационного потенциала педагогического коллектива.

Таблица 4

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 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 программы деятельности педагогического коллектива по дальнейшему развитию профессионального потенциала | Старший воспитатель | Составлена программа деятельности 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 выделение бюджета для реализации проекта, составление и утверждение приказов  на сотрудников, организация мероприятий, принимает участие в экспертизе оценивания педагогических работников по достижению результатов.

— Старший воспитатель: организация педагогического состава для повышения квалификации и обучения, организация мастер классов, открытых мероприятий, участие в конкурсах для педагогов и их воспитанников, организация круглых столов с другими образовательными организациями для обмена профессиональным опытом работы. Разработка диагностических карт профессионального мастерства и определение личных потребностей сотрудников в обучении. Разработка индивидуальных программ личностного развития педагогов. Председатель экспертной группы по оцениванию педагогической деятельности.

-Педагог-психолог — проведение семинаров, коммуникативных тренингов, анкетирование молодых специалистов, обучение сотрудников по сохранению психического здоровья, проведение тренингов по взаимодействию педагогов с родителями и детьми, приемам противострессовой переделки дня и многое другое, проведение мастер классов.

Календарный план реализации проекта

Таблица 5

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование мероприятий | Сроки начала и окончания (месяц, год) | Ожидаемые итоги |
| Анализ  уровня профессиональной деятельности педагогов | Начало учебного года (сентябрь) | Составления индивидуальных карт педагогов, разработка индивидуальных программ личностного развития |
| Создание  «Школа профмастерства – Формула успеха» | К началу нового учебного года (май) | Использование новых, современных  технологий педагогами для  взаимодействия со взрослыми и детьми. Организация работы по профессиональному становлению молодых специалистов.   |
| Повышение 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; |
| Организация  круглого стола для обмена опытами, защит программ, творческих отчетов | В течении учебного года, в соответствии с годовым планированием. | Внедрение различных форм  педагогического взаимодействия. Повышение профессиональной компетентности педагогов и молодых специалистов ДОУ. |
| Промежуточная диагностика уровня инновационного потенциала педагогического коллектива | Середина учебного года (декабрь) | Повышение профессиональной компетентности. Формирование портфолио достижений и портфолио методического  материала педагога |
| Семинар по психологической компетентности педагогов | Сентябрь-октябрь  | совершенствование психологической компетентности в педагогической деятельности |
| Тренинг по овладению навыками  взаимодействия педагогов с родителями и детьми, управления стрессом  | В течении учебного года (декабрь, март)  | Удовлетворение родителей педагогическим процессом обучения детей. Комфортный психологический климат в организации и сплоченность коллектива.  |
| Заседание круглого стола (педагоги выпускных групп и педагоги начальных классов) | Май  | Обмен педагогическим опытом.  |

Медиаплан проекта:

Таблица 6

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование СМИ | Форма изложения информации | Сроки |
| Электронный сайт ДОУ  | Публикация о  внедрении  проекта «Управление развитием кадрового потенциала в ДОУ» | Начало внедрения  проекта. сентябрь |
| Электронный сайт  | Статьи для сайта «Инновационная  деятельность ДОУ!!!» | ноябрь |
| Электронный сайт  | Семинар «Реализация технологий развивающего взаимодействия педагогов и детей дошкольного возраста в условиях введения ФГОС ДО» | Декабрь- январь |
| Электронный сайт  | Мастер – класс для педагогов и родителей. | март |
| Электронный сайт  | Презентация для родителей «Повышение качества дошкольного образования посредством инновационной деятельности в дошкольной образовательной организации» | апрель |
| Электронный сайт  | Видеофильм о демонстрации полученных результатах | Май –на конец учебного года |

**Планируемый результат**

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

Внедрение инноваций и нововведений: открытие личных сайтов педагогов, участие в профессиональных конкурсах на различном уровне, разработка методических пособий и авторских программ

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

**Способы оценки планируемых результатов**

1. Анализ  уровня профессиональной деятельности педагогов. Разработка диагностических карт профессионального мастерства и определение личных потребностей сотрудников в обучении. Разработка индивидуальных программ личностного развития педагогов.

Для изучения уровня профессиональной деятельности педагогов будет использоваться  комплексная оценка качества профессиональной деятельности педагогов, предусматривающая ряд составляющих: соответствующие методы; составные части и этапы оценки; характер их связей между собой и со всей деятельностью.

1. Обучение педагогов современным технологиям взаимодействия со взрослыми и детьми (технологии проектирования, информационные технологии, творческие отчеты, фото и видео презентации, технология «портфолио, ТРИЗ и др.»).

В результате проектной деятельности у педагогов вырабатывается собственный аналитический взгляд на практику воспитания и обучения дошкольников. Деятельность по реализации групповых проектов выведет работу коллектива на качественно новый уровень, предъявляя более высокие требования к каждому педагогу — участнику реализации проекта. Участие в групповых проектах повысит  методическую активность педагогов, активизирует их в обобщении и распространении собственного опыта.

3.Организация работы по профессиональному становлению молодых специалистов.

 Немаловажное значение имеет формирование наставничества, которое позволяет:

— освоить приемы, направленные на сплочение педагогического коллектива и передачу педагогического опыта от одного поколения другому;

— отработать усвоенные в период обучения в вузе содержание и методы педагогического сопровождения развития детей, взаимодействия родителей и педагогов ДОУ на практике.

Знакомство с  опытными педагогами, практикой  инновационной деятельности и ее плодами играет важную роль в формировании педагогического идеала молодого специалиста, а порой и в его корректировке.

**Бюджет проекта**

Таблица 7

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование статьи расходов | Стоимость,руб. | Кол-во,мес. (шт.) | Всего,руб. | Имеется у заявителяруб. | Требуется,руб. | Обоснование необходимости статьи |
| Обучающие семинары | 1000 | 3 | 3000 | 3000 | 3000 | внебюджет |
| Выступления на конференциях, семинарах,участие в форумах | 500 | 4 | 2000 | 2000 | 2000 | внебюджет |
| Организация и проведение круглых столов | 500 | 2 | 1000 | 1000 | 1000 | внебюджет |
| Печатная продукция  | 1000 |  |  |  |  | внебюджет |
| Оформление стендов | 1000 | 3 | 3000 | 3000 | 3000 | внебюджет |
| канцтовары | 1000 | 1 | 1000 | 1000 | 1000 | внебюджет |
| Курсы по профессиональной переподготовки педагогов. | 2500 | 4 | 10000 | 10000 | 10000 | бюджет |
| итого |  |  | 20 000 | 20 000 | 20 000 |  |
| ИТОГО: | 20 000 (двадцать  тысяч рублей) |

**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. Коноплѐва Г.И., Борщенко А.С. Понятие кадрового потенциала и стратегии его развития / Г.И. Коноплѐва, А.С. Борщенко // Альманах современной науки и образования. — Тамбов: Грамота, 2014. — № 2 (81). — C. 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).