



**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КИЛЬМЕЗСКАЯ ДЕТСКО-ЮНОШЕСКАЯ
СПОРТИВНАЯ ШКОЛА д. МАЛАЯ КИЛЬМЕЗЬ КИЛЬМЕЗСКОГО РАЙОНА
КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

СОГЛАСОВАН

На заседании педагогического
совета МКОУ ДО Кильмезской
ДЮСШ д. Малая Кильмезь
Протокол № 5 от 09.12.2021г.

УТВЕРЖДЕН

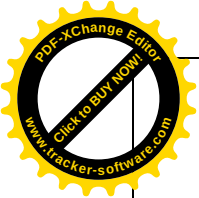
Директор МКОУ ДО Кильмезской ДЮСШ
д. Малая Кильмезь _____ В.Л. Грязев
« 09 » декабря 2021г.
Приказ № 47 от 09.12. 2021г.

**ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА
МКОУ ДО Кильмезской ДЮСШ д. Малая Кильмезь
на 2021-2025 годы**



ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование разделов	Краткое содержание
Наименование Программы	Программа развития кадрового потенциала МКОУ ДО Кильмезской ДЮСШ д. Малая Кильмезь на 2021 - 2025 годы
Основание для разработки Программы	Развитие кадрового потенциала в Учреждении
Разработчик Программы	Администрация МКОУ ДО Кильмезской ДЮСШ д. Малая Кильмезь
Цель (цели) Программы	Развитие кадрового потенциала МКОУ ДО Кильмезской ДЮСШ д. Малая Кильмезь, повышение престижа профессии тренера
Задачи Программы	- создание правовых, организационных условий для развития профессиональной культуры работников физической культуры и спорта, - методическое сопровождение работников в условиях модернизации физической культуры и спорта, обновления его структуры и содержания; - освоение современных педагогических и воспитательных технологий и методик (информационно-коммуникационных, исследовательских, проектных и т. д.); - развитие системы стимулирования успешной профессиональной деятельности тренеров; - создание эффективной модели непрерывного профессионального роста работников физической культуры и спорта.
Сроки и этапы реализации Программы	2021-2025 гг.
Исполнители Программы	Администрация и тренерский состав МКОУ ДО Кильмезской ДЮСШ д. Малая Кильмезь
Планируемые результаты Программы	Реализация мероприятий будет способствовать: - созданию гибкой системы повышения профессионального мастерства работников физической культуры и спорта в процессе педагогической деятельности; - росту профессиональной компетентности тренеров; - рост профессионального уровня работников физической культуры и спорта; - повышение персональной ответственности каждого тренера за результаты своего труда на основе



- | | |
|--|---|
| | <p>регулярного самоанализа тренировочного процесса и мероприятий, в том числе и в системе внутри школьного контроля;</p> <ul style="list-style-type: none">• повышению престижа профессии тренера спортивной школы. |
|--|---|

1. Пояснительная записка.

Программа развития кадрового потенциала МКОУ ДО Кильмезской ДЮСШ д. Малая Кильмезь определяет основные направления и приоритеты деятельности спортивной школы по эффективному использованию кадрового ресурса, развитию кадрового потенциала, осуществлению мер, направленных на повышение профессионализма и уровня квалификации работников в области физической культуры и спорта.

Особенностью программы является ориентация на овладение способами деятельности, которые могут получить развитие в системе внутришкольного повышения квалификации.

В условиях обновления содержания физической культуры и спорта возросла потребность в тренере способном модернизировать содержание своей деятельности посредством критического освоения и применения достижений науки и передового педагогического опыта. В связи с этим изменяются и функции методического сопровождения, обеспечивающего деятельность тренера.

Актуальность проблем обновления физической культуры и спорта требует от тренеров повысить мотивацию занимающихся в спортивных школах, профессионально – практическую направленность тренировок, а, следовательно, добиваться более гарантированных запланированных результатов в своей профессиональной деятельности.

Условием успешной социализации занимающихся спортивной школы является постоянный профессиональный рост тренеров, который создает базу для поисков и экспериментов. В содержании методической работы спортивной школы акцент смещен в сторону деятельности по усилению психолого-педагогической компетентности тренера. Методы поддержки тренера будут направлены на развитие его готовности к субъектному развивающему взаимодействию. В связи с этим задачей первостепенной важности станет развитие профессионального самосознания тренера и определение путей и средств его профессионального саморазвития.

Немаловажная проблема спортивной школы – это кадровый вопрос. Причины, влекущие развитие обозначенной проблемы: низкий престиж тренерской профессии, низкий уровень заработной платы молодых работников физической культуры и спорта, проблема обеспечения жильем молодых работников физической культуры и спорта.

Цель программы: Развитие кадрового потенциала МКОУ ДО Кильмезской ДЮСШ д. Малая Кильмезь, повышение престижа профессии тренера в Кильмезском районе.

Для достижения цели были поставлены следующие задачи:

- создание правовых, организационных условий для развития профессиональной деятельности работников физической культуры и спорта,
- методическое сопровождение работников в условиях модернизации физической культуры и спорта, обновления его структуры и содержания;
- освоение современных педагогических и воспитательных технологий и методик (информационно-коммуникационных, исследовательских, проектных, системно-деятельностного подхода и т. д.);
- развитие системы стимулирования успешной профессиональной деятельности тренеров;
- создание эффективной модели непрерывного профессионального роста работников физической культуры и спорта;

Участники программы: тренерский состав спортивной школы.

Сроки реализации программы: 2021-2025 гг.



Противоречия к тренерскому составу:

1. Высокая профессиональная компетентность, высокий уровень теоретической подготовки, активная научно-методическая деятельность.
2. Высокая исполнительская дисциплина.

2. Кадровый потенциал МКОУ ДО Кильмезской ДЮСШ д. Малая Кильмезь

Общее число тренеров школы – 14

Таблица №1

Наличие квалификационных категорий

Наличие квалификационных категорий		Динамика
2020 год	2021 год	
2	2	-

Таблица № 2

Численность и доля тренеров со стажем работы до 5 лет

Численность тренеров со стажем работы до 5 лет на 01.01.2020 года	Численность тренеров со стажем работы до 5 лет на 01.01.2021года	Динамика
3	3	-

Сильные стороны кадровой системы учреждения:

- стабильный коллектив;
- 99, 98 % обеспеченность кадрами;
- низкая текучесть кадров;

Слабые стороны кадровой системы:

- малоопытные молодые работники.
- высокий процент не молодых работников.
- 14 % тренеров имеют квалификационную категорию;

Противоречия:

1. Между необходимостью организации методической работы в спортивной школе как целостной, основанной на достижениях психолого-педагогической науки и конкретном анализе индивидуальной деятельности системы взаимосвязанных мер, действий и мероприятий, направленных на обогащение и развитие творческого потенциала коллектива в целом и существующими сегодня не достаточно эффективными механизмами для выстраивания методической системы в спортивной школе.

2. Между необходимостью использования, внедрения новых педагогических технологий их элементов в тренировочный процесс спортивной школы для повышения эффективности, результативности, качества тренировочного процесса и отсутствием механизмов их внедрения.

Было выявлено, что основными причинами является:

- низкая мотивация у коллектива,
- не ведется в системе работа по реализации тем по самообразованию,



не используется передовой педагогический опыт, накопленный тренерами спортивной школы.



Пути решения проблемы:

Создание комфортных условий труда для привлечения молодых тренеров в МКОУ ДО Кильмезскую ДЮСШ д. Малая Кильмезь. Организация профессиональной переподготовки и курсовой подготовки тренеров.

Необходимо вовлекать тренеров, владеющих профессиональным мастерством в работу. Организовать работу по обобщению и передачи опыта на тематических семинарах, открытых тренировочных занятиях, соревнованиях.

3. Организационное и функциональное обеспечение программы.

Функции директора в аспекте реализации программы:

- общее руководство разработкой и реализацией программы;
- обеспечение реализацией программы;
- организация, координация, контроль.

Функции заместителя директора:

- определение приоритетных направлений работы;
- корректировка составляющих элементов программы;
- анализ и обобщение результатов реализации программы;
- регулирование и коррекция тренировочных процессов, связанных с реализацией программы;
- организация и проведение семинаров;
- внедрение новых эффективных способов работы с коллективом;
- осуществление взаимосвязи со структурами, участвующими в реализации программы.

Функции методического совета:

- подготовка методических рекомендаций для работы по программе;
- определение критериев эффективности реализации программы;
- разработка и обработка новых форм, способов и методов работы по реализации программы.

Функции методических объединений:

- обобщение передового опыта тренеров;
- диагностирование затруднений тренеров и планирование работы по их устранению и недопущению;
- организация системы работы с молодыми тренерами.

Функциональные обязанности тренеров:

- обобщение и систематизация материалов и результатов собственной тренерской деятельности через анализ и самоанализ;
- повышение методической активности через выступления на тренерских советах, семинарах, методических конференциях и других мероприятиях с опытом работы.

4. Принципы реализации программы

Принцип "зоны ближайшего развития"

В качестве "зоны ближайшего профессионального развития" выступает та зона, в которой тренер с помощью своих коллег и самообразования может разрешить возникшие проблемы в профессиональной деятельности. При этом "зона ближайшего профессионального развития" для каждого тренера сугубо индивидуальна. Реализация данного принципа предполагает:

1. изучение профессиональных трудностей, выявление проблем в тренировочном процессе тренера;



актуализация необходимых для профессионального роста знаний и умений (оказание п
тренеру в осознании своих профессиональных трудностей и проблем);
определение индивидуальных задач повышения квалификации.

Принцип сочетания индивидуальных и групповых форм изучения новых технологий

Каждый тренер, выбирая свою форму изучения новых технологий, может объединиться с другими тренерами или включиться в работу специально организованных групп по изучению теории и практики. Реализация данного принципа предусматривает:

1. изучение профессиональных проблем, интересов, потребностей тренеров, их классификацию и определение наиболее распространенных, типичных запросов тренеров;
2. определение востребованной тематики методической работы и соответственно различных групповых форм повышения квалификации.

Принцип стимулирования

Реализация данного принципа предполагает:

1. систематическое отслеживание результатов деятельности, объективная оценка профессионального роста тренеров;
2. оказание помощи тренеру в определении тех сфер деятельности, где можно достичь успеха, проявить свои сильные стороны, показать образец решения проблемы для других своих коллег;
3. поддержку, поощрение инициативы тренеров в постановке и решении профессиональных проблем, целенаправленно занимающихся самообразованием.

Принцип непрерывности и преемственности.

Принцип предусматривает постоянный профессиональный рост тренеров, а также учет уровня их реальной профессиональной подготовленности к тренерской деятельности. Этот принцип означает:

- обеспечение целостности, систематичности деятельности тренировочного процесса;
- учет опыта, уровня подготовленности, а также определение перспектив его профессионального роста, выбор форм и методов тренировочного процесса, обеспечивающий развитие творческих способностей и предусматривающий большую самостоятельность и ответственность тренера.

5. Этапы реализации программы.

Первый этап (организационный): 2021 – 2023 годы

Данный этап предполагает выявление перспективных направлений развития спортивной школы и проектирование ее нового качественного представления, поиск новых вариантов.

Осваиваются новые формы и процедуры аттестации кадров. Реализация перспективного плана по совершенствованию профессиональной компетентности тренеров.

Второй этап (технологический): 2023 - 2024 годы

Данный этап предполагает реализацию стратегии перехода спортивной школы в новое качественное состояние, реализацию ведущих направлений и идей программы, оценку её эффективности, действенности на основе качественного анализа всех направлений деятельности.

Совершенствуется система моральных и материальных стимулов для постоянного повышения квалификации.

Третий этап (рефлексивно – обобщающий): 2024- 2025 годы

Данный этап предполагает анализ достигнутых результатов, теоретическое обоснование системных изменений в тренировочном процессе спортивной школы, презентацию опыта и определение перспектив дальнейшего развития спортивной школы.

6. Мероприятия по реализации программы

Задача	Мероприятие	Индикаторы результативности
Обновление тренерского состава	• Развитие института наставничества	• Укомплектованность спортивной школы кадрами,



		имеющими высшее профессиональное образование.
Создание внутришкольной системы развития профессиональной компетентности тренеров	• Организация участия тренеров в конкурсах профессионального мастерства, дистанционных проектах, конференциях, открытых мероприятиях. • Организация участия тренеров в повышении квалификации. • Публикация работ тренеров в профессиональных изданиях и в СМИ.	• Доля тренеров, имеющих публикации в профессиональных изданиях и СМИ. • Доля тренеров, внедряющих в тренировочный процесс инновационные формы обучения.
Обеспечение условия для расширения мест демонстрации успешности тренеров	• Созданию Портфолио тренеров; • Организация и проведение мастер-классов; • Демонстрация опыта работы тренеров на районном уровне.	• Увеличение доли тренеров, имеющих Портфолио до 100%. • Доля тренеров спортивной школы, которые представляют опыт своей работы через семинары и мастер-классы; • Увеличение доли тренеров, принимающих участие в работе на районном уровне
Корректировка механизмов материального стимулирования тренеров	• Корректировка критериев для осуществления стимулирования деятельности тренеров в условиях реализации программы.	• Доля тренеров, получающих стимулирующие доплаты.

Кадровая политика	
Управление составом персонала	
Добиться 100% обеспеченности квалифицированными кадрами.	1. Обеспечить поддержание имиджа спортивной школы.
Учет персонала и трудовые отношения.	
1. Приведение процедур работы с персоналом в соответствии с законодательством.	1. Модернизировать правила внутреннего трудового распорядка. 2. Систематически обновлять компьютерную базу данных.
Организация оценки персонала	
1. Разработать комплект локальных нормативных актов по оценке уровня тренеров: • выявление успешных сотрудников; • выявление сотрудников, нуждающихся в методической и психологической поддержке.	1. Продолжить системное внедрение оценки кадров (мониторинг). 2. Провести обучение руководящего кадрового блока современным технологиям оценки персонала.
Обучение персонала	



Обеспечить рост профессионализма тренеров.	Через методические центры: 1.Провести обучение кадров на курсах. 2.Обеспечить работу мастер-классов, творческих семинаров по важнейшим вопросам качества подготовленности занимающихся спортивной школы.
Развитие системы мотивации персонала.	
1.Создать такие условия в коллективе, которые бы способствовали формированию положительной мотивации в деятельности тренера.	1.Широко использовать нематериальные стимулы труда. 2.Систематически проводить профессиональные конкурсы. 3.Использовать все возможности аттестации тренеров.
Развитие корпоративной культуры	
1.Повысить уровень удовлетворенности персонала	1.Проведение мероприятий знакомства новых членов коллектива с традициями спортивной школы. 2.Проведение традиционных вечеров. 3.Проведение Дней Здоровья. 4.Формирование положительного имиджа спортивной школы.

7. Содержание и средства реализации программы.

7.1. Поддержка, стимулирование и повышение статуса работников:

- аттестация кадров на квалификационные категории;
- представление и награждение лучших тренеров государственными, муниципальными и отраслевыми наградами и знаками отличия;
- прохождение повышения квалификации работником не менее чем один раз в пять лет.

7.2.Подготовка кадров, развитие профессиональной культуры и компетенции работников спортивной школы:

- составление перспективного плана-прогноза потребности в кадрах и формирование на его основе заказа на подготовку кадров;
- организация постоянного мониторинга состояния кадрового обеспечения; интенсификация подготовки тренеров с высшим образованием, тренеров с высшей, первой категориями.

7.3.Совершенствование системы переподготовки и повышения квалификации кадров:

- организация научно-методического сопровождения развития кадрового потенциала;
- теоретическая подготовка работников к инновационным преобразованиям в области физической культуры и спорта;
- развитие системы информационно-методической поддержки повышения квалификации, переподготовки кадров;
- совершенствование форм методического сопровождения, адаптации и становления молодых тренеров: организация стажировок, обязательные курсы повышения квалификации, консультации методистов и опытных тренеров;
- развитие конкурсного движения тренеров;
- практико-ориентированная подготовка работников к инновационным преобразованиям;
- содействие росту тренерского потенциала и творчества, поддержка конкурсного движения тренеров;
- совершенствование форм методической работы с коллективом;
- распространение передового опыта и инновационной практики;
- освоение современных технологий (информационно-коммуникационных, исследовательских, проектных и т. д.);

7.4.Материально-техническое обеспечение реализации программы.



- материальное стимулирование работников по результатам их труда;
- поддержка и материальное обеспечение конкурсного движения среди тренеров,
- поддержка и материальное обеспечение участия спортивной школы в различных конкурсах, фестивалях и т. д.;
- приобретение информационной техники;
- оснащение материальной базы необходимым инвентарем для улучшения качества тренировочного процесса.

7.5. Сохранение и укрепление здоровья работников:

- создание оптимальных санитарно-гигиенических и психологических условий для укрепления здоровья работников спортивной школы;
- проведение Дня здоровья для работников;
- проведение ежегодного бесплатного медицинского осмотра;
- иммунизация коллектива (прививки, витаминизирование и т. д.)

8. Ожидаемые результаты:

- создание гибкой системы повышения профессионального мастерства работников в процессе педагогической деятельности;
- рост общекультурной и профессиональной компетентности тренеров;
- рост профессионального уровня работников;
- повышение персональной ответственности каждого тренера за результаты своего труда на основе регулярного самоанализа тренировочных занятий и мероприятий, в том числе и в системе внутришкольного контроля;
- внедрение инновационных технологий;
- повышение престижа профессии тренера спортивной школы;
- повышение качества тренировочного процесса в спортивной школе.