

Одобрена
педагогическим советом № 1
протокол № 1 от 29.08.2024 года
«Детский сад № 5 «Радуга»

Утверждена
заведующий МДОУ
«Детский сад № 5 «Радуга»
_____ Е.Ю. Карпенко
приказ № 156/2 от 30.08. 2024 г.

**Программа развития кадрового
потенциала в
МДОУ «Детский сад № 5 «Радуга»
*на 2024 – 2027 года***

2024 год

Содержание

№ п/п	Разделы программы	Страницы
	Введение	3
1.	Мероприятия по формированию кадрового потенциала в ДОУ	4
2.	Содержание программа развития кадрового потенциала	8
3.	Сведения о педагогических кадрах	9
4.	Анализ кадрового состава	14
5.	Программа развития кадрового потенциала	16
6.	Мероприятия по реализации программы	16
7.	Материально-техническое обеспечение реализации программы	18
8.	Ожидаемые результаты	18
9.	Мониторинг результатов реализации программы	18
10.	Структура службы управления персоналом	18
11.	Заключение	19

Введение

Наша страна на данном этапе развития общества находится на этапе перехода к информационному обществу, что предусматривает серьезные перемены в структуре и организации социальной и экономической сферы деятельности российских организаций. 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.

Именно человеческий фактор рассматривается сегодня большинством специалистов как основа успешной деятельности образовательной организации. Управление кадрами обеспечивается в рамках кадрового менеджмента как научного и практического направления современной педагогики и психологии. Таким образом, самостоятельность кадровых функций и их специфика к настоящему моменту оформилась в отдельное направление науки управления - управление персоналом или кадровый менеджмент.

Важнейшим фактором развития ДОУ является высокая эффективность его кадровой политики, что в первую очередь определяется высоким кадровым потенциалом персонала образовательного учреждения. В основе данного подхода должна быть заложена глубоко проработанная концепция развития ДОУ, которая во многом базируется на принципах построения эффективной кадровой политики.

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. Крайне важно понимать, что кадровая политика — это не просто найм и увольнение сотрудников, а в первую очередь, планирование, организация и координация деятельности персонала, мотивация и контроль за их эффективностью, и самое главное - создание условий для профессионального роста и развития кадров, т.е. эффективная реализация всех управленческих функций.

Необходимо отметить, что кадровая политика организации является одним из эффективных способов преодоления дефицита кадров. Принимая их на работу, работодатель предусматривает возможности развития специалиста в организации на 5 лет вперед. При этом на адаптацию выпускника вуза может потребоваться от нескольких месяцев до двух лет. Существует мнение, что специалист, «взращенный» самой образовательной организацией, работает лучше тех, кто пришел «со стороны».

Актуальной является необходимость реформирования государственного управления в сфере кадровой политики, в частности, внедрение новых управленческих технологий в деятельности ДОУ по разработке и реализации кадровой политики в условиях реализации новых профессиональных стандартов – ФГОС ДО.

Цель – разработать предложения по совершенствованию и реализации кадрового потенциала в условиях реализации ФГОС ДО.

Исходя из цели, поставлены следующие задачи:

1. Выявить особенности развития деятельности в современном дошкольном образовательном учреждении;
2. Рассмотреть систему управления персоналом в дошкольном образовательном учреждении;
3. Разработать программу развития кадрового потенциала МДОУ «Детский сад № 5 «Радуга» (далее – ДОУ) в рамках реализации ФГОС ДО.

Объект исследования: МДОУ «Детский сад № 5 «Радуга».

Предмет исследования: процесс управления развитием кадрового потенциала персоналом в образовательном учреждении в условиях ФГОС ДО.

1. Мероприятия по формированию кадрового потенциала в ДОУ

Повышение квалификации педагогов

Повышение качества дошкольного образования находится в прямой зависимости от кадров. Отсутствие существенных мер по социальной защите кадрового персонала системы дошкольного образования привело к оттоку наиболее квалифицированных педагогов из дошкольных учреждений в другие сферы деятельности. И в тоже время приходят кадры, не имеющие специального дошкольного образования. А всё это ведёт к снижению общего профессионального уровня педагогов и кадровой нестабильности.

Важно отметить, что в современных условиях реформирования образования радикально меняется статус педагога, его образовательные функции, соответственно меняются требования к его профессионально-педагогической компетентности, к уровню его профессионализма.

В настоящий момент мы отмечаем, что сегодня востребован педагог творческий, компетентный, способный к развитию умений мобилизовать свой личностный потенциал в современной системе воспитания и развития дошкольника. Каждый ребёнок требует внимания и заботы.

В связи с повышением требований к качеству дошкольного образования меняется и методическая работа с кадрами, характер которой зависит от профессиональной зрелости каждого сотрудника.

Считаем, что успех дошкольного учреждения во многом зависит от качества методической работы с кадрами. Методическая работа занимает особое место в системе управления нашего детского сада, так как, прежде всего, способствует активизации личности педагога, развитию его творческой деятельности. Все её формы направлены на повышение квалификации и мастерства педагогов. Методическая работа носит опережающий характер и отвечает за развитие и совершенствование всей работы с детьми в соответствии с новыми достижениями в педагогической и психологической науке. Главным является оказание реальной, действенной и своевременной

помощи педагогам. Основой эффективной методической работы была и остаётся творческая активность педагога.

В детском саду ведутся следующие формы методической работы:

- консультации (индивидуальные и групповые);
- обучающие семинары;
- педагогические советы;
- изучение лучшего опыта педагогов;
- смотр-конкурсы;
- мастер – классы;
- круглые столы;
- работа в секциях;
- взаимопосещения;
- открытые просмотры;
- недели педмастерства.

На них решаются задачи повышения профессионального мастерства воспитателей, происходит реализация их потребности в самоактуализации.

Оптимальным вариантом методической работы в детском саду являются:

- **Советы педагогов**, рассматривающие различные аспекты деятельности ДОО. обсуждаются основные вопросы воспитания и обучения дошкольников, анализируются недостатки, принимаются решения для их устранения, организуется обмен опытом работы;

Главным вопросом педагогических советов являются результаты работы педагогов - уровень развития детей, их здоровье. Формы совместной работы педагогов и родителей по воспитанию дошкольников.

- **Обучающие семинары** - являются наиболее продуктивной формой повышения квалификации педагогов: на них основное внимание уделяется повышению их теоретической подготовке. Педагогам заранее предлагаются задания, которые позволяют каждому развивать педагогические способности, педагогическое мышление, коммуникабельность.

В детском саду несколько лет можно внедрить непрерывно-действующие семинары-практикумы. По окончании семинаров проводить выставки игр и пособий, изготовленные педагогами по данным темам, открытые просмотры.

- **Консультации** заранее планируются и отражаются в годовом плане ДОО. Предварительная подготовка к консультации включает анализ литературы, отражающей современные подходы к обучению и воспитанию детей дошкольного возраста, выстраивание структуры консультации, определение её содержания, подготовка информационных буклетов, проспектов и пособий.

- Значительную роль в образовательном процессе в целом и системе повышения профессиональной компетентности педагогов играют **открытые просмотры занятий**.

Они позволяют увидеть работу педагогов, использовать их познавательный опыт, осознать свои недочёты. Педагоги учатся

анализировать особенности учебно-воспитательного процесса в целом, а также занятий или досуговой деятельности в группе.

- **Изучение лучшего опыта педагогов** позволяют решить ряд вопросов, таких как:

- целенаправленное накопление педагогических материалов;
- анализ результатов деятельности по определённому направлению образовательной работы;

- взаимодействие всех специалистов ДОУ.

Формы распространения педагогического опыта в ДОУ:

- открытые занятия и мероприятия;
- выступления «Из опыта работы» на Совете педагогов;
- семинары;
- конференции;
- участие в конкурсах таких как:
 - муниципальные («Педагогические чтения», «Воспитатель года» (конкурс профессионального мастерства) и др.)
 - Всероссийские («Открытый урок», «Педагогические инновации» и др.)
- **Педагогические тренинги.** Содержание тренингов включает индивидуальную работу по анализу педагогических проблем:
- работу с группой педагогов по решению поставленной поисковой задачи;

- проведение деловой игры;

- создание методических рекомендаций.

Педагогические тренинги позволяют анализировать работу педагогов, осуществлять самоанализ, который даёт возможность увидеть положительные и отрицательные моменты и педагогической деятельности и скорректировать личностные качества. В работу тренинга включается не только воспитатели, но и все специалисты ДОУ, что положительно сказывается на результативности педагогического процесса, работают над решением единой проблемы, учатся согласовывать свои действия.

Темы тренингов:

- Взаимодействие с агрессивными детьми.
- Взаимодействие с гиперактивными детьми.
- Эколого-психологический тренинг.
- Трудности режимных моментов. (Тренинг для воспитателей групп раннего возраста).

- Нравственно – патриотические тренинги.

- **Смотр-конкурс** — это способ проверки профессиональных знаний, умений, навыков, педагогической эрудиции, возможность оценивать результаты путём сравнения своих способностей с другими. В детском саду традиционно можно проводить конкурсы:

1. «Лучшая группа»
2. «Огород на окне»
3. «Развивающая среда»

4. «Воспитатель года»

- **Мастер - класс.** С целью создания условий для развития педагогического и методического материала педагогов, организации консультирования педагогических работников детского сада по проблемам совершенствования профессионального мастерства, методики проведения различных видов занятий, мероприятий и их учебно-методического и материально - технического обеспечения. Организация опытно-поисковой, инновационной и проектно-исследовательской деятельности образовательного учреждения, направленной на основании новых педагогических технологий, разработку авторских программ.

Разнообразие формы методической работы в ДОО способствуют тому, что каждый педагог может самореализоваться как личность, и педагоги самостоятельно включаются в учебный процесс, который непосредственно связан с приоритетным направлением ДОО.

В результате данных мероприятий предполагается качественное изменение организации методической работы, т.е. приведение её в систему:

- повышение профессиональной компетентности педагогов;
- изменение форм и стилей общения с детьми;
- изменение предметно - развивающей среды групп и кабинетов;
- качественная организация воспитательно-образовательного процесса;
- активизация работы с родителями;
- разработана и утверждена Программа развития и Образовательная программа ДОО;
- повышение имиджа ДОО;
- создание партнерских отношений с учреждениями города.

Таким образом, работа с педагогами по повышению профессиональной компетентности должна обеспечить стабильную работу педагогического коллектива, полноценное, всестороннее развитие и воспитание детей, качественное усвоение ими программного материала в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями.

2. Содержание программа развития кадрового потенциала

Пояснительная записка

В условиях обновления содержания образования возросла потребность в педагоге, способном модернизировать содержание своей деятельности посредством критического, творческого ее освоения и применения достижений науки и передового педагогического опыта. В связи с этим изменяются и функции методического сопровождения, обеспечивающего деятельность воспитателя.

Актуальность проблем обновления образования требует от воспитателей и других специалистов повысить мотивацию обучающихся, профессионально – практическую направленность занятий, а, следовательно, добиваться более гарантированных запланированных результатов в своей профессиональной деятельности.

Проблемы обновления образования объясняются стремительным распространением различных инноваций, в том числе новых педагогических технологий, с одной стороны, и недостаточным владением ими педагогами, с другой.

Обновление образования сегодня требует от педагогов знания тенденций инновационных изменений в системе современного образования, отличий традиционной, развивающей и личностно-ориентированной систем педагогической деятельности; понимания сущности педагогической технологии; знания интерактивных форм и методов обучения, критериев технологичности; владения технологиями целеполагания, проектирования, диагностирования, умения анализировать и оценивать свой индивидуальный стиль, а также особенности и эффективность применяемых технологий и собственной педагогической деятельности.

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

Престиж профессии педагога в настоящее время невысок. Это обусловлено как невысокой заработной платой, так и сложившимся стереотипом в обществе: учить умеют все, и делать это очень просто. Вместе с тем именно педагоги дошкольных образовательных учреждений воспитатели, педагоги – психологи, логопеды и другие специалисты, с которыми, пожалуй, впервые в своей жизни ребенок остается один на один, без мамы и папы, являются важнейшим звеном, закладывающим как основу его образования и дальнейшего развития, так и социализации в целом.

Сказанное выше означает, что подобрать персонал для нового образовательного учреждения, сформировать команду единомышленников и создать условия для профессионального роста и самосовершенствования каждого члена коллектива, да еще в условиях нехватки педагогических кадров очень сложно. Вместе с тем при формировании нового коллектива очень важно уделить должное внимание подбору, как педагогов, так и вспомогательного персонала. Поскольку дошкольное образовательное учреждение – это, в некоторой степени, ограниченное пространство и коллектив большую часть рабочего времени общается только с детьми своей группы, их родителями и коллегами, то модель взаимодействия внутри коллектива будет специфической и своеобразной.

Цель программы: совершенствование системы повышения квалификации, стимулирование и поддержка педагогических работников ДООУ, повышение престижа образовательного учреждения через рост квалификации педагогических работников.

Задачи:

- создание правовых, организационных условий для развития профессиональной культуры работников образования;
- методическое сопровождение педагогических работников в условиях модернизации образования, обновления его структуры и содержания;
- совершенствование управленческой компетенции руководителей образовательного учреждения;
- создание системы стимулирования деятельности педагогов ДООУ;
- освоение современных педагогических и воспитательных технологий и методик (информационно-коммуникационных, исследовательских, проектных, системно-деятельностного подхода и т. д.);
- овладение основами научного анализа собственного педагогического труда воспитателями, администрацией

Сроки реализации программы: 2024 - 2028 гг.

Участники программы: воспитатели и специалисты ДООУ.

Требования к педагогическому коллективу:

1. Высокая профессиональная компетентность, высокий уровень теоретической подготовки, активная научно-методическая деятельность.
2. Высокая исполнительская дисциплина.
3. Готовность педагогических работников к использованию ИКТ технологий в педагогическом процессе и повышении квалификации.

3. Сведения о педагогических кадрах

Общее число педагогических работников – 12 человек (75 % от общего количества)

Старший воспитатель – 1;

Воспитатель – 10;

Музыкальный руководитель – 1;

Инструктор – 1(по совместительству).

№ п/п	ФИО полностью	Должность	Образование (высшее, средне-специальное)	Общий стаж	Педагогический стаж на 01.01.2022	Наличие категории (высшая, первая СЗД) с указанием даты и № приказа	Год повышения квалификации и тема	Курсы переподготовки
1.	Грись Таисия Михайловна	Старший воспитатель	Высшее, МГГУ имени М.А. Шолохова	42 г. 1 м.	39 л. 10м.	Высшая 11.10.2019 № 164-лс	2023 «Старший воспитатель. Организация методическое сопровождение дошкольного образования соответствии требованиями ФГОС» и в	-
2.	Мишина Ольга Августовна	Воспитатель	Высшее, ИТИ имени М.В. Фрунзе.	42 г. 6м.	23 г. 1м.	Высшая 25.10.2019 № 164-лс	2024 «Методика и ключевые компетенции педагога дошкольного образования в соответствии с ФОП ДО и ФАОП ДО»	ГБОУ ДПО СКИРО ПК и ПРО «Дошкольная педагогика и психология» 2014
3.	Мастюкова Нина Васильевна	Воспитатель	Высшее, СГПИ г. Ставрополь	33 г.9м.	33 г.9м.	Высшая 19.12.2018 № 427-лс	2024 «Методика и ключевые компетенции педагога дошкольного образования в	

							соответствии с ФООП ДО и ФАОП ДО»	
4.	Боссак Надежда Талипжановна	Воспитатель	Высшее, ФГБОУ высшего образования «Дагестанский государственный педагогический университет» г. Махачкала	3 г. 6 м.	2 г. 9 м.	-	2024 «Игровые технологии в коррекционной работе с детьми дошкольного возраста, имеющими ОВЗ»	
5.	Гордеева Анастасия Владимировна	Воспитатель	Среднее профессиональное, СГУ г. Ставрополь	1г.	1 м.	-	2024 «Методика и ключевые компетенции педагога дошкольного образования в соответствии с ФООП ДО и ФАОП ДО»	Молодой специалист
6.	Бондарь Оксана Витальевна	Воспитатель	Среднее – специальное педагогический колледж г. Железноводск	23 г.4м.	23 г.4м..	Высшая 26.12. 2019 № 379- лс	2022 «Современные подходы к организации образования дошкольников в новых условиях реализации ФГОС»	
7.	Попова Юлия Викторовна	Воспитатель	Высшее, Киргизский ГПУ имени И. Арабаева	23 г. 1м.	23 г. 1м.	Высшая 29.06.2023 № 212- лс	2023 «Современные подходы к организации	

							образования дошкольников в новых условиях реализации ФГОС»	
8.	Хызова Людмила Юрьевна	Инструктор по физической культуре	Высшее, ФГБОУ «Российский государственный торгово – экономический университет г. Москва	9л. 7м	1м.		2024 «Методика и ключевые компетенции педагога дошкольного образования в соответствии с ФОП ДО и ФАОП ДО»	
9.	Яценко Елена Николаевна	Воспитатель	Среднее профессиональное, ЧПОУ «Республиканский гуманитарный медицинский колледж имени И.А. Агабалаева» г. Дагестанские Огни	5 л. 3м.	4 г. 10м.	Первая 29.04.2021 № 290- лс	2023 «Особенности изучения ПДД в образовательном учреждении в условиях реализации ФГОС ДО»	
10.	Овчиникова Анжела Якубовна	Воспитатель	Высшее, ЧБУВО «Социально – педагогический институт» г. Дербент	5 л. 0 м.	4 г. 0 м.	Первая 29.04.2021 № 290- лс	2023 «Современные подходы к организации образования дошкольников в новых условиях реализации ФГОС»	

11.	Леднева Валерия Александровна	Воспитатель	Высшее, СГУ г. Ставрополь	1г. 1м.	1г. 1м.	-	2024 «Методика и ключевые компетенции педагога дошкольного образования в соответствии с ФОП ДО и ФАОП ДО»	Молодой специалист
12.	Рзянина Светлана Викторовна	Музыкальный руководитель	Среднее профессиональное, Ставропольское краевое училище культуры	22 г.8м.	22 г.8м.	Первая 22.10.2020 г. № 257- лс	2023 «Соблюдение требований ФОП ДО. Организация учебно – воспитательной работы, с детьми дошкольного возраста по ФОП ДО»	

4. Анализ кадрового состава

Сильные стороны кадровой системы учреждения:

- стабильный коллектив;
- 75% обеспеченность кадрами (воспитатели, узкие специалисты);
- 58% педагогов имеют квалификационную категорию;
- средний возраст педагогов и административной команды 42 года;
- наличие профессиональных педагогов, способных работать по углубленным программам;
- 3 педагога работают с открытия детского сада – 10 лет.

Слабые стороны кадровой системы:

- четко проявляется тенденция увеличения возрастного ценза педагогического коллектива;
- низкий процент молодых специалистов;
- женский коллектив;
- подверженность «эмоциональному выгоранию» и стрессу.

Слабые стороны кадровой системы:

- четко проявляется тенденция увеличения возрастного ценза педагогического коллектива;
- низкий процент молодых специалистов;
- малый спрос на профессию;
- подверженность «эмоциональному выгоранию» и стрессу.

Проблемы и противоречия:

Проблемы:

1. Проблема старения педагогических кадров;
2. Незначительный приток молодых специалистов;
3. Снижение активности педагогов в творческой деятельности.

Противоречия:

1. Между необходимостью организации методической работы в ДОУ 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 педагогического коллектива в целом и существующими сегодня не достаточно эффективными механизмами для выстраивания методической системы в ДОУ.

2. Между необходимостью использования, внедрения новых педагогических технологий, их элементов в учебный процесс ДОУ для повышения эффективности, результативности, качества образования и отсутствием механизмов их внедрения.

3. Между необходимостью включения коллектива ДОУ в инновационные процессы и отсутствием эффективных методов стимулирования педагогов для вовлечения их в инновации.

Пути решения проблемы:

1. Создание комфортных условий труда для привлечения молодых специалистов в ДОУ.

2. Привлечение педагогов, владеющих профессиональным мастерством в работу методических объединений, конкурсов профессионального мастерства и творческих групп. Организовать работу по обобщению и передаче педагогического опыта на тематических семинарах и консультациях, посещение открытых мероприятий с той же целью.

Возможные риски и минимизация их влияния на кадровую политику ДОУ

Группы рисков	Виды рисков	Отрицательное влияние	Меры по снижению риска
Социально-экономические	Отсутствие притока молодых специалистов из-за недостаточного уровня зарплаты педагогов	Уход из ДОУ педагогов пенсионного и предпенсионного возраста, отсутствие воспитателей необходимой квалификации и, как следствие, снижение качества образовательной деятельности ОУ	Реклама профессии педагога дошкольного образования
Социально-педагогические	Снижение заинтересованности членов педагогического коллектива в деятельности по реализации программы развития	Ухудшение качества выполнения предусмотренных программой развития	Вовлечение членов педагогического коллектива в совместную деятельность по разработке программы развития, создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе
Социальные	Демографический всплеск	Увеличение со стороны родителей спроса на услуги, оказываемые ДОУ	Обновление видов образования (группы кратковременного пребывания, группы развития) для привлечения детей 2-3 лет, не посещающих детский сад
Маркетинговые	Неудовлетворенность потребителей услуг (родителей воспитанников) вследствие ошибки в выборе необходимого	Уменьшение спроса на предоставляемые ДОУ услуги (в т.ч. дополнительные)	Маркетинговые исследования удовлетворенности предоставляемыми услугами, исследование реального спроса,

	направления деятельности ДОУ		разработка новых услуг в соответствии с потребностями рынка и повышение их качества
Технико-технологические	Не в полном объеме имеется предметно-развивающая среда, соответствующая современным требованиям и стандартам	Недостаточная материальная база для эффективного учебно-воспитательного процесса и внедрения информационных технологий	Первоочередное финансирование развития предметной среды в ДОУ

5. Программа развития кадрового потенциала

Этапы реализации программы

Первый этап (организационный): 2024—2025 г.г.

Данный этап предполагает выявление перспективных направлений развития ДОУ и проектирование его нового качественного представления в условиях ФГОС, поиск новых вариантов на основе требований ФГОС ДО.

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

Второй этап (технологический): 2025 —2026 г.г.

Данный этап предполагает реализацию стратегии перехода ДОУ 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, оценки качества образования.

Третий этап (рефлексивно – обобщающий): 2026 - 2027 г.г.

Данный этап предполагает анализ достигнутых результатов, теоретическое обоснование системных изменений в образовательном пространстве дошкольного учреждения, презентацию опыта и определение перспектив дальнейшего развития детского сада.

6. Мероприятия по реализации программы:

Задача	Мероприятие	Индикаторы результативности
Преодоление психологического сопротивления к	- Организация информирования педагогического коллектива об основных направлениях модернизации образования через систему практико-ориентированных	Увеличение доли педагогов, имеющих положительную мотивацию к

<p>восприятию и внедрению инноваций в учебно-воспитательный процесс</p>	<p>семинаров «Основные направления модернизации образования»;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Формирование позитивного восприятия инновационных процессов; - Организация курсовой переподготовки в соответствии с потребностями реализации ФГОС ДО. 	<p>восприятию инноваций;</p> <p>Доля педагогов, прошедших курсовую подготовку.</p>
<p>Обновление состав педагогического коллектива</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Реализация плана привлечения молодых специалистов в ДОУ; - Развитие института наставничества 	<p>Укомплектованность ДОУ педагогическими кадрами, имеющими высшее профессиональное образование.</p> <p>Увеличение количества педагогических работников в возрасте до 35 лет.</p> <p>Создание и поддержание педагогических тандемов</p>
<p>Создание внутри ДОУ системы развития профессиональной компетентности педагогов с учетом требований ФГОС ДО.</p>	<p>Организация участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства, дистанционных проектах, конференциях, открытых мероприятиях.</p> <p>Организации участия педагогов в сетевом повышении квалификации.</p> <p>Внедрение в учебный процесс дистанционных форм обучения, дополняющих учебный процесс.</p> <p>Публикация работ педагогов в профессиональных изданиях и в СМИ.</p> <p>Освоение педагогами компьютерных технологий</p>	<p>Доля педагогов, занимающихся научной деятельностью.</p> <p>Доля педагогов, повышающих квалификацию в дистанционной форме.</p> <p>Доля педагогов, имеющих публикации в профессиональных изданиях и СМИ.</p> <p>Доля педагогов, внедряющих в учебный процесс инновационные формы обучения.</p>
<p>Обеспечение условий для демонстрации успешности педагогов</p>	<p>Созданию Портфолио педагогов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - создание электронных страниц педагогов на сайте ДОУ; - организация и проведение мастер-классов педагогов; - демонстрация опыта работы педагогов на разных уровнях. 	<p>Увеличение доли педагогов, имеющих Портфолио до 100%.</p> <p>Доля педагогов ДОУ, которые представляют опыт своей работы через семинары и мастер-классы;</p> <p>Увеличение доли педагогов, принимающих участие в работе ГМО.</p>
<p>Корректировка механизмов материального стимулирования педагогов</p>	<p>Корректировка критериев для осуществления стимулирования деятельности педагогов в условиях реализации ФГОС ДО.</p>	<p>Увеличение доли педагогов, получающих стимулирующие доплаты;</p>

	Внесение изменений в нормативно-правовую базу по вопросам стимулирования педагогов ДОУ.	
--	---	--

7. Материально-техническое обеспечение реализации программы

- материальное стимулирование педагогических работников по результатам педагогического труда;
- поддержка и материальное обеспечение конкурсного движения среди педагогов ДОУ;
- приобретение информационной техники и обеспечение ею образовательного и воспитательного процесса;
- оснащение материальной базы групп;
- приобретение современной педагогической литературы, пополнение медиатеки.

8. Ожидаемые результаты:

- повышение качества образования в ДОУ;
- положительная динамика в результатах выпускников МДОУ «Детский сад № 5 «Радуга» совершенствование педагогических технологий;
- снижение заболеваемости воспитанников, сохранение их здоровья;
- рост общекультурной и профессиональной компетентности педагогов;
- создание гибкой системы повышения профессионального мастерства педагогических работников в процессе педагогической деятельности;
- рост профессионального уровня педагогических работников;
- рост социально-профессионального статуса педагогов;
- повышение персональной ответственности каждого воспитателя за результаты своего педагогического труда на основе регулярного самоанализа совместной деятельности и других мероприятий, в том числе и в системе внутреннего мониторинга.

9. Мониторинг результатов реализации программы

1. Мониторинг освоения воспитанниками ДОУ общеобразовательной программы по итогам независимой оценки.
2. Анализ активности и результативности участия педагогов в профессиональных конкурсах, конференциях.
3. Анкетирование участников образовательного процесса.
4. Диагностика эффективности использования педагогических технологий.

10. Структура службы управления персоналом

Основные нормативно-правовые документы, регламентирующие проведение кадровой политики в ДОУ

Международные правовые документы:

- Всеобщая декларация прав человека

- Декларация прав ребенка
- Конвенция о правах ребенка
- Всемирная декларация об обеспечении выживания

Правовые акты РФ:

- Закон об образовании РФ
 - Конституция Российской Федерации
 - Семейный кодекс РФ
 - Приказ Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 N 276 (ред. от 23.12.2020) «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений»
- Положения, регулирующие организацию жизнедеятельности в ДОУ:
- Положение о Педагогическом совете
 - Положение об Общем собрании ДОУ
 - Положение об общем собрании работников
 - Коллективный договор
 - Правила внутреннего трудового распорядка.
 - Кодекс педагогической этики

11. Заключение

В заключении отметим, что при формировании основных направлений развития кадрового потенциала необходимо использование методов «Мозгового штурма» и экспертных оценок, ранжирование целей и обоснование целевых приоритетов в работе с персоналом ДОУ.

Современный руководитель ДОУ должен владеть технологиями кадрового менеджмента; своевременно и грамотно разрабатывать локальные нормативно-правовые документы в соответствии с ТК РФ, законами и подзаконными актами в сфере образования, а также федеральным государственным стандартом (ФГОС ДО).

В условиях реализации ФГОС ДО кадровая политика является инструментом эффективного управления персоналом организации, а действия руководителя дошкольного учреждения должны быть направлены на создание условий для развития педагогического коллектива, способного решать поставленные цели и задачи.

Кадровая политика представляет собой систему теоретических взглядов, идей, требований, принципов, определяющих основные направления работы с персоналом, ее формы и методы и *выступает составной частью программы развития учреждения.*

В связи с выходом новых нормативно-правовых документов, руководитель должен выработать стратегию развития кадрового потенциала ДОУ и определить алгоритм действий по повышению профессиональной

компетентности педагогических работников по вопросам индивидуализации воспитанников ДОУ.

На основании результатов анализа управления персоналом в МДОУ «Детский сад № 5 «Радуга», пришли к выводам:

1. К положительным факторам можно отнести, что в МДОУ «Детский сад № 5 «Радуга»:

- произошло повышение заработной платы;
- отсутствие в организации сотрудников, уволенных за прогулы и иные нарушения;

- несмотря на текучесть кадров за отчетный период постоянство состава сотрудников учреждения составляет 75% от общей доли всего персонала;

2. К негативным факторам можно отнести незначительное увеличение коэффициента оборота по выбытию и текучести кадров.