



ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 54 комбинированного вида
Красносельского района Санкт-Петербурга
(ГБДОУ детский сад № 54 комбинированного вида Красносельского района СПб)

ПРИНЯТА

Общим собранием
ГБДОУ детского сада № 54
комбинированного вида
Красносельского района СПб
протокол от 03.10.2022 № 5

УТВЕРЖДЕНА

Приказом заведующего
ГБДОУ детского сада №54
комбинированного вида
Красносельского района СПб
Вершковой И.Ю.
от 06.10.2022 № 144-од

«Программа развития кадрового потенциала
в Государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду № 54
комбинированного вида Красносельского района Санкт-Петербурга»

СОДЕРЖАНИЕ

	ВВЕДЕНИЕ	3
1.	Понятие о кадровом потенциале	4
2.	Особенности разработки кадровой политики направленные на развитие кадрового потенциала Образовательного учреждения	5
3.	Мероприятия по формированию кадрового потенциала в дошкольном образовательном учреждении	9
4.	Программа развития кадрового потенциала Образовательного учреждения	12
	ЗАКЛЮЧЕНИЕ	43
	СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	44

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 неперемных условий успешного функционирования дошкольного образовательного учреждения 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 дошкольного образовательного учреждения 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 дошкольного образовательного учреждения, 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 дошкольного образовательного учреждения. 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 10 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 Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 54 комбинированного вида Красносельского района Санкт-Петербурга (далее – Образовательное учреждение) о разработке и реализации кадровой политики в условиях реализации новых профессиональных стандартов – ФГОС ДО.

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

Исходя из цели исследования, поставлены следующие задачи:

1. Выявить особенности развития деятельности в современном Образовательном учреждении;
2. Рассмотреть систему управления персоналом в Образовательном учреждении;
3. Разработать программу развития кадрового потенциала кадрового потенциала Образовательного учреждения в рамках реализации ФГОС ДО.

Объект исследования: ГБДОУ детский сад №54 комбинированного вида Красносельского района СПб.

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

1. Понятие о кадровом потенциале

Термин «потенциал» в своем этимологическом значении происходит от латинского слова *potentia*, что означает скрытые возможности, мощь, силу. Широкая трактовка смыслового содержания понятия «потенциал» состоит в его рассмотрении как «источника возможностей, средств, запаса, которые могут быть приведены в действие, использованы для решения какой-либо задачи или достижения определенной цели; возможности отдельного лица, общества, государства в определенной области».

Понятия «потенциал» и «ресурсы» не следует противопоставлять. Потенциал представляет собой «обобщенную, собирательную характеристику ресурсов, привязанную к месту и времени».

Понятие «кадровый потенциал» отражает ресурсный аспект социально-экономического развития. Кадровый потенциал можно определить, как совокупность способностей всех людей, которые заняты в данной организации и решают определенные задачи.

Понятие потенциала в данном случае употребляется в смысле скрытой возможности, способности, силы, которая может проявиться при определенных условиях.

Под кадровым потенциалом понимается мера способностей и возможностей работников материализовать свои знания и умения с целью обеспечения жизнеспособности и развития дошкольной организации. Кадровый потенциал формируется интеграцией и динамикой таких моментов и сторон жизнедеятельности человека, как личностные свойства; общая работоспособность; профессионально-квалификационные знания, умения, опыт; творческие склонности, способность и ориентация личности. Воспроизведение и рост кадрового потенциала так же, как и степень соответствующей ему эффективности труда, зависит не столько от какого-либо одного элемента, сколько от их интеграции, а также их сбалансированности и для отдельного человека, и для групп работников.

Традиционно кадровая политика на предприятии основана на выдвижении и подготовке кадрового резерва, что должно быть зафиксировано в стандарте предприятия по организации воспроизводства руководящих кадров. Нацелена на это, и система послевузовского повышения квалификации педагогов и специалистов. Сегодня этого недостаточно. Предлагаемый взгляд на кадровое обеспечение имеет принципиально важное дополнение существующей практике и адресован руководителю дошкольной организации.

Ротация кадров - это обязательная и естественная процедура обновления кадров посредством института резерва. Она служит целям стабильного кадрового обеспечения.

Потенциал педагогов и специалиста отражает его личностные возможности, которые заложены в человеке и которые можно задействовать с расчетом на их расширение по мере использования в меняющейся производственной ситуации. И тогда кадровый потенциал дошкольной организации - это личностные возможности, располагаемые персоналом дошкольной образовательной организации, которые при востребовании практикой могут быть воспроизведены, задействованы, и которые могут возрастать в соответствии с новыми требованиями этой конкретной практики.

2. Особенности разработки кадровой политики, направленные на развитие кадрового потенциала Образовательного учреждения

В условиях модернизации системы российского образования, ориентирами которой являются доступность, качество, эффективность, происходит смена требований и к дошкольным образовательным учреждениям.

Приоритетными направлениями для развития деятельности Образовательного учреждения являются: повышение качества дошкольного образования; использование здоровьесберегающих образовательных технологий; гражданское образование; экологическое образование как средство формирования экологически целесообразного поведения в природе; личностное развитие ребенка дошкольного возраста, способного реализовать себя как часть социума.

Любое дошкольное учреждение проходит три этапа:

- 1) становление (при создании нового коллектива);
- 2) функционирование (учебно-воспитательный процесс организован на основе традиционных стабильных программ, педагогических технологий);
- 3) развитие (прежнее содержание образования, педагогические технологии обучения и воспитания приходят в противоречие с новыми целями, условиями).

Развивающееся Образовательное учреждение, работающее в поисковом режиме, значительно отличается от тех, целью которых является стабильное традиционное поддержание раз и навсегда заведенного порядка функционирования. Любое дошкольное образовательное учреждение можно рассматривать с двух позиций: режим функционирования и режим развития.

Руководитель должен определить перспективу развития своего учреждения с учетом социального заказа общества и четко сформулировать цель деятельности Образовательного учреждения. Цель должна быть понятна и принята всеми участниками педагогического процесса.

Руководитель должен учитывать индивидуальные качества участников, их профессиональный уровень, организаторские навыки, умения, психологическую готовность к новым видам деятельности, к дополнительной педагогической нагрузке – готовность к изменениям.

Знание руководителем своего коллектива, его сильных и слабых сторон всегда оценивалось высоко. И хотя, руководствуясь нормативными документами, заведующий определяет функциональные обязанности каждого сотрудника, в жизни он опирается на личностные, деловые, ведущие (лидерские) или ведомые (исполнительские) качества человека.

Управлять деятельностью Образовательного учреждения значит познавать и выявлять закономерности, прогрессивные тенденции в образовательном процессе, направлять данный процесс в соответствии с этими тенденциями, учетом объективных возможностей педагогов, уровня их профессиональной и методической компетентности, готовности осваивать, внедрять и разрабатывать, востребованные современной образовательной практикой

Происходящие изменения в системе дошкольного образования обусловлены объективной потребностью в изменениях, адекватных развитию общества и образовательной системы в целом. Требования к современному образованию и социальный заказ ставят образовательные учреждения перед необходимостью работать в режиме развития.

Основным механизмом деятельности развивающегося Образовательного учреждения является поиск и освоение новшеств, способствующих проведению качественных изменений.

В этой ситуации особенно важна профессиональная компетентность, в основе которой лежит личностное и профессиональное развитие педагогов и управленцев. Любые преобразования в первую очередь связаны с людьми, в данном случае с педагогическими коллективами. Исследования показывают, что только в профессионально зрелом педагогическом коллективе, благодаря атмосфере сотрудничества и взаимопонимания, создаются условия для эффективной деятельности каждого из его членов, что способствует повышению качества предоставляемых образовательных услуг.

Таким образом, в условиях реализации ФГОС ДО управление организацией должно быть ориентировано на режим ее развития.

Система управления персоналом - это набор методов, процедур и приемов, реализуя и совершенствуя которые организация обеспечивает себя персоналом требуемого уровня и воздействует на его поведение для достижения организационных целей.

Основная *цель управления персоналом* - обеспечение текущей и перспективной деятельности организации эффективно работающим персоналом в требуемом количестве.

Задачи управления персоналом:

- административно-учетная поддержка;
- кадровое планирование и подбор персонала;
- разработка систем оплаты труда и дополнительные льготы;
- обучение и развитие персонала;
- аттестация и оценка персонала;
- формирование благоприятного климата в организации;
- стратегическое управление и развитие организации.

Система управления персоналом может включать [30, с.78-80]:

- планирование организационной структуры управления, штатного расписания и кадровой политики;
- подбор персонала на вакантные должности;
- ведение административного документооборота по персоналу;
- аттестацию персонала;
- развитие персонала;
- учет трудовых отношений;
- учет условий труда;
- мотивацию персонала;
- правовое обеспечение;
- информационное обеспечение и многое другое.

Принципы работы с персоналом – это основные исходные положения теории управления, применение которых позволяет осуществить эффективное управление Образовательным учреждением и достигать результатов с минимальными затратами ресурсов.

Общие принципы работы с персоналом в Образовательном учреждении следующие:

1. Дисциплинированность - все сотрудники Образовательного учреждения обязаны соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.
2. Коллегиальность – аппарат администрации в лице: заведующей Образовательным учреждением, заведующего хозяйством, старшего воспитателя и медсестры (т.е. представители от каждого функционального подразделения) участвуют в разработке наиболее важных решений вместе, и эти решения всегда должны быть направлены на благо детей и сотрудников Образовательного учреждения.
3. Справедливое вознаграждение – ежемесячное премирование сотрудников осуществляется по результатам их работы.
4. Ротация – временное выбытие отдельных сотрудников никак не должно сказываться на эффективности воспитательного процесса дошкольного учреждения в целом. данный принцип реализуется через взаимозаменяемость сотрудников в Образовательном учреждении (например, помощник воспитателя (няня) может заменить воспитателя).
5. Корпоративность – в учреждении общие интересы сотрудников (воспитание детей, создание комфортных условий их пребывания в стенах детского сада и т.д.). Всеобщая корпоративность позволяет достичь цели управления Образовательным учреждением.
6. Социально-экономическая эффективность. В современных условиях кадровая политика Образовательного учреждения должна строиться на данном принципе, который подразумевает органическое единство целей администрации и персонала, что находит отражение в концепции социального партнерства.

В зависимости от того, какие средства используются для достижения управленческой цели, *технологии управления персоналом* делятся на четыре группы:

1. *Административные технологии*, которые базируются на юридически закреплённых нормах, правилах и стандартах и основу которых составляет законодательная база: Конституция, Трудовой Кодекс, ведомственные инструкции и правила, локальные нормативные акты. Сутью административных методов является унификация сотрудников Образовательного учреждения, преодоление субъективного подхода в оценке их действий и при принятии управленческих решений. Трудности использования административных технологий в Образовательном учреждении связаны с тем, что практически невозможно найти систему норм, полностью и непротиворечиво трактующих конкретные обстоятельства. Именно поэтому административные методы должны быть подкреплены системой учета (фиксации) конкретных неоспоримых фактов (опозданий и отсутствия сотрудника на рабочем месте, несоблюдение сроков выполнения заданий, решение трудной задачи, принятие на себя ответственности при экстремальных обстоятельствах и т.д.) В любом случае административные технологии сводятся к созданию документов, фиксирующих факты, и представляют собой особую систему формального описания деятельности сотрудников Образовательного учреждения.

2. *Экономические технологии.* Данные технологии связаны с использованием в качестве средства управления экономической выгоды. Экономические технологии могут быть сформированы как система санкций, система стимулирования, система поощрения, система вознаграждения. Данные технологии применяются не только с целью управления Образовательным учреждением, но и как средство формирования новых отношений между подразделениями организации. Введение экономической парадигмы в практику управления персоналом активизирует внимание к персоналу как капиталу организации и позволяет каждого сотрудника рассматривать как носителя внутриорганизационного капитала.

3. *Организационные технологии.* Этот вид технологий связан с использованием ресурсов, которыми обладает организация, с целью управления персоналом. В качестве основных ресурсов организации выступают:

- а) пространственные ресурсы - площади, на которых разворачивается деятельность сотрудников;
- б) временные ресурсы - объем времени, в течение которого сотрудники обязаны выполнять работу;
- в) способы организации деятельности сотрудников;
- г) способы организации взаимодействия сотрудников.

Организационные технологии сопряжены с описанием бизнес-процессов, упорядочиванием этих процессов и повышением их эффективности за счет новых технологий управления персоналом Образовательного учреждения (например, гибкий рабочий график, система постоянно действующих семинаров, on-line коммуникация и т.д.).

4. *Социально-психологические технологии.* Использование данных технологий наиболее выгодно для организации, так как средство, лежащее в их основе, появляется с появлением самого персонала. Этим средством являются человеческие отношения. Упорядочивание отношений, их структурирование в соответствии с целями организации и становится предметом ведения социально-психологических технологий. Социально-психологические технологии призваны совместить формальные и неформальные способы оценки людьми друг друга, утвердить и поддержать статус сотрудников как внутри организации, так и за ее пределами. В результате использования социально-психологических технологий в качестве эффектов управления начинают выступать важные, но трудно уловимые феномены: лояльность, верность, гордость. Социально-психологические технологии формируют состояние персонала организации, которое само по себе может стать не только конкурентным преимуществом, но и брендом Образовательного учреждения.

Таким образом, конкретная технология управления персоналом в Образовательном учреждении, может содержать черты многих из перечисленных выше технологий. Самое главное при их выборе понимать, какими средствами располагает организация и кто из субъектов управления готов к активной деятельности в рамках предполагаемой технологии для реализации ФГОС ДО и основных нормативно-правовых актов, регламентирующих деятельность Образовательного учреждения.

Одним из инструментов эффективного управления персоналом являются технологии проектного менеджмента, а именно, формирование рабочих групп для решения профессиональных задач в условиях быстроменяющейся внешней среды (правовые, политические, экономические, социальные, технологические факторы).

3. Мероприятия по формированию кадрового потенциала в Образовательном учреждении

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 Образовательного учреждения, 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 Образовательном учреждении ведутся следующие формы методической работы:

- консультации (индивидуальные и групповые);
- обучающие семинары;
- педагогические советы;
- изучение лучшего опыта педагогов;
- смотры-конкурсы;
- мастер-классы;
- круглые столы;
- взаимопосещения;
- открытые просмотры.

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

Оптимальным вариантом методической работы в Образовательном учреждении являются:

- **Педагогические советы**, рассматривающие различные аспекты деятельности Образовательного учреждения. 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.
- **Консультации** заранее планируются и отражаются в годовом плане Образовательного учреждения. 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 Образовательного учреждения.

Формы распространения педагогического опыта в Образовательном учреждении:

- открытые занятия и мероприятия;
- выступления «Из опыта работы» на Педагогическом совете;
- семинары;
- конференции;
- участие в конкурсах таких как:
 - муниципальные («Воспитатель года» (конкурс профессионального мастерства) 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 педагогической деятельности и скорректировать личностные качества. В работу тренинга включаются не только воспитатели, но и все специалисты Образовательного учреждения, 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).
- **Смотр-конкурс** - это способ проверки профессиональных знаний, умений, навыков, педагогической эрудиции, возможность оценивать результаты путём сравнения своих способностей с другими.

В следующем учебном году необходимо провести конкурс профессионального мастерства «Воспитатель детского сада», в котором примут участие все педагоги. Цель данного конкурса - дать возможность педагогам показать себя, свой профессионализм. По окончании конкурса профессионального мастерства проводится финал «Суперпедагоги». Данный конкурс является подготовительным этапом муниципального конкурса «Воспитатель года».

- **Мастер-класс.** С целью создания условий для развития педагогического и методического материала педагогов, организации консультирования педагогических работников Образовательного учреждения 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 Образовательном учреждении способствуют тому, что каждый педагог может самореализоваться как личность, и педагоги самостоятельно включаются в учебный процесс, который непосредственно связан с приоритетным направлением Образовательного учреждения.

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;
- организация работы по приоритетному направлению Образовательного учреждения;
- качественная организация воспитательно-образовательного процесса;
- активизация работы с родителями;

- разработаны и утверждены Программа развития и Основная образовательная программа дошкольного образования и Адаптированная основная образовательная программа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (для детей с тяжелыми нарушениями речи) Образовательного учреждения (далее – ООП ДО и АООП ДО);
- повышение имиджа Образовательного учреждения;
- 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.

4. Программа развития кадрового потенциала в Образовательном учреждении

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 Образовательного учреждения является постоянный профессиональный рост педагогов, который создает базу для поисков и экспериментов. В содержании методической работы Образовательного учреждения 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 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 Образовательного учреждения, 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 Образовательного учреждения;
- 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: 2022-2023 гг.

Участники программы: воспитатели и специалисты Образовательного учреждения.

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.

Сведения о педагогических кадрах Образовательного учреждения

Кадровое обеспечение образовательного процесса

№ п/п	Фамилия, имя, отчество педагога	Должность	Образование, что, когда окончил, специальность или квалификация по диплому	Педагогический стаж	Квалификационная категория
1	Холоша Светлана Александровна	старший воспитатель	Высшее, Московский открытый педагогический университет, диплом ЛВС № 0767511 от 17.05.2000	26л.02м.29д.	Первая квалификационная категория с 24.06.2021, распоряжение Комитета по образованию СПб от 24.06.05.2021 № 1888-р
2	Алехина Валентина Николаевна	воспитатель	Среднее профессиональное, Лебедянский педагогический училище Липецкой области, диплом ПТ №161495 от 04.07.1990	13л.10м.13д.	Первая квалификационная категория с 22.05.2018, распоряжение Комитета по образованию СПб от 25.05.2018 № 1618-р
3	Байбакова Нина Ивановна	воспитатель	Среднее специальное, Ленинградский механико-технологический техникум МЛП СССР, диплом Я №834239 от 22.02.1978	39л.04м.18д.	Высшая квалификационная категория с 30.01.2020, распоряжение Комитета по образованию СПб от 05.02.2020 № 258-р
4	Бекирджанова Дарья Владимировна	воспитатель	Высшее, "Новгородский государственный университет им. Ярослава Мудрого" г.	05г.00м.18д.	Высшая квалификационная категория с 26.12.2019, распоряжение

			Великий Новгород, диплом 104045 0003424 от 23.06.2014		Комитета по образованию СПб от 30.12.2019 № 3799-р
5	Березанская Юлия Анатольевна	воспитатель	Среднее специальное, Ленинградское педагогическое училище №5, диплом ГТ №802901 от 27.06.1981	19л.10м.05д.	Высшая квалификационная категория с 27.06.2019, Распоряжение Комитета по образованию СПб от 03.07.2019 № 1985-р
6	Бондаренко Елена Евгеньевна	воспитатель	Среднее профессиональное, "Дальневосточный гидромелиоративный техникум", диплом СБ 5188333 от 15.06.2006	01г.10м.22д.	Первая квалификационная категория с 17.12.2020, распоряжение Комитета по образованию СПб от 22.12.2020 № 2481-р
7	Грудинина Татьяна Александровна	воспитатель	Высшее, "Российский государственный педагогический университет им. А.И.Герцена", диплом ДВС № 0502375 от 02.10.2000	12л.00м.27д.	Первая квалификационная категория с 21.12.2017, распоряжение Комитета по образованию СПб от 26.12.2017 № 4001-р
8	Евсеева Екатерина Николаевна	воспитатель	Высшее, "Санкт-Петербургский Государственный педагогический университет им. А.И.Герцена", диплом АВС 0057151 от 30.06.1998	10л.03м.12д.	Высшая квалификационная категория с 19.03.2020, распоряжение Комитета по образованию СПб от 25.03.2020 № 834-р
9	Заводюк Татьяна Васильевна	воспитатель	Высшее, Санкт-Петербургский Государственный педагогический университет им А.И. Герцена,	20л.01м.21д.	Первая квалификационная категория с 30.01.2020,

			диплом АВМ № 0089645 от 30.06.2003		распоряжение Комитета по образованию СПб от 05.02.2020 № 258-р
11	Зябкина Светлана Яковлевна	Педагог-психолог	Высшее, Ленинградский государственный университет им А.С Пушкина, диплом ВСГ 4806960 от 01.03.2010	16л.10м.27д.	Первая квалификационная категория 29.04.2022, распоряжение Комитета по образованию СПб от 29.04.2022 № 903-р
11	Иванова Лидия Вячеславовна	воспитатель	Среднее профессиональное, Санкт-Петербургское педагогическое училище (колледж № 7) диплом МО № 038036 от 25.06.1997	24г.04м.14д.	Первая квалификационная категория 29.04.2021, распоряжение Комитета по образованию СПб
12	Игнатьева Анна Сергеевна	воспитатель	Высшее, Санкт-Петербургский Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена, диплом ВСГ 5887774 от 23.06.2011	02г.04м.05д.	Первая квалификационная категория с 31.01.2019. Распоряжения комитета по образованию СПб от 07.02.1019 № 370-р
13	Кузнецова Тамара Николаевна	воспитатель	Высшее образование. Институт бизнеса и политики г. Москвы, диплом от 26.05.2006 ВСВ № 1924955	03г. 05м 19д	Первая квалификационная категория с 31.01.2019. Распоряжения комитета по образованию СПб от 07.02.1019 № 370-р
14	Матвеева Виктория Васильевна	воспитатель	Среднее профессиональное, Ленинградское педагогическое училище № 7, диплом НТ № 585017 от 28.06.1990	31л.04м.08д.	Первая квалификационная категория с 17.12.2020, распоряжение

					Комитета по образованию СПб от 22.12.2020 № 2481-р
15	Мельник Ольга Александровна	воспитатель	Среднее профессиональное, Каракольское педагогическое училищ Кыргызской республики диплом АП № 19945 от 01.07.99	18л.07м.19д.	Высшая категория 24.09.2019, распоряжение Комитета по образованию СПб от 01.10.2019 № 2941-р
16	Музалева Анастасия Владимировна	воспитатель	Высшее образование, "Санкт-Петербургский Гуманитарный университет профсоюзов ", диплом К № 06009 от 08.07.2011	04г.05м.28д.	Первая квалификационная категория с 27.06.2018, распоряжение Комитета по образованию СПб от 02.07.2018 № 2004-р
17	Привалова Юлия Константиновна	воспитатель	Высшее, Российский государственный экономический университет "РИНХ" диплом №ВСБ № 0508615 от 15.07.2003	13л.01м.05д.	Высшая квалификационная категория 27.04.2017, Распоряжение Комитета по образованию СПб от 04.05.2017 № 1604-р
18	Приходько Наталья Александровна	воспитатель	Высшее, ГОУВПО "Московский государственный гуманитарный университет им. М.А. Шолохова" , диплом ВСГ 2270813 от 27.12.2009	12л 04м 25д	Первая квалификационная категория с 31.01.2019. Распоряжения комитета по образованию СПб от 07.02.1019 № 370-р
19	Пушкина Светлана Михайловна	воспитатель	Среднее профессиональное, ГБПОУ педагогический колледж № 1 им. Н.А Некрасова СПб, диплом 117818 0297630 от 27.06.2017	04г.09м.08д.	Первая квалификационная категория с 30.05.2019, Распоряжение Комитета по

					образованию СПб от 07.06.2019 № 1649-р
20	Савельева Инна Геннадьевна	воспитатель	Высшее, «Ленинградский педагогический государственный университет имени А.С. Пушкина» диплом ВСГ 4807012 01.02.2010 № 1091 от 01.03.2010	14л.04м.11д.	Первая квалификационная категория с 30.01.2020, Распоряжение Комитета образованию СПб от 05.02.2020 № 258-р
21	Смирнова Наталья Вячеславовна	воспитатель	Среднее профессиональное, Ленинградское педагогическое училище №8, диплом СТ №917089 от 29.06.1994	27л.04м.05д.	Высшая квалификационная категория с 23.04.2020, распоряжение Комитета по образованию СПб от 27.04.2020 № 1031-р
22	Черновы Елена Викторовна	воспитатель	Начальное профессиональное. Ленинградский областной колледж. Лицей Кингисеппа. Диплом от 28.06.1997.	00л.07м.25д.	Сданы документы в мае 2022 г. на присвоение первой квалификационной категории
23	Зайцева Анна Олеговна	воспитатель	Среднее профессиональное. ГБПОУ педагогический колледж № 1 им. Н.А. Некрасова, диплом от 30.06.20 № 1178180439866	01г.5м.14 д	Без кат. Вновь поступивший сотрудник.
24	Янкина Анна Валерьевна	воспитатель	Высшее, «Национальный открытый институт России г. Санкт-Петербурга" , диплом КГ №32446 от 24.09.2011	13л.11м.28д.	Высшая квалификационная категория 29.04.201, распоряжение Комитета по образованию СПб от 29.04.201 № 1281-р

25	Добрякова Инна Васильевна	учитель-логопед	Высшее, "Институт специальной педагогики и психологии" Санкт-Петербурга, диплом ВСА 0529450 от 22.06.2006	23г.07м.25д.	Первая квалификационная категория 27.02.2020, распоряжение Комитета по образованию СПб от 05.03.2020 № 610-р
26	Сабсай Елена Леонидовна	учитель-логопед	Высшее, Санкт-Петербургский Государственный педагогический университет им. А.И.Герцена диплом АВС 0794945 от 30.06.1998	23г.07м.25д.	Высшая квалификационная категория 01.10.2019, распоряжение Комитета по образованию СПб от 01.10.2019 №2941-р
27	Пухова Алина Игоревна	инструктор по физической культуре	Высшее (бакалавр), Санкт-Петербургский Государственный педагогический университет им А.И. Герцена, диплом ВБА № 0678575 от 05.07.2012	14л.08м.20д.	Первая квалификационная категория с 30.01.2020, Распоряжение Комитета по образованию СПб от 05.02.2020 № 258-р
28	Арсланбекова Алина Сергеевна	музыкальный руководитель	Среднее профессиональное, "Санкт-Петербургское музыкально-педагогическое училище", диплом 117818 №0049774 от 27.06.2014	05л.11 м.12д.	Первая квалификационная категория с 29.04.2021, Распоряжение Комитета по образованию СПб
29	Парийская Ирина Всеволодовна	музыкальный руководитель	Среднее профессиональное, Брянское Музыкальное училище, диплом Я № 971634	44г.08м.20д.	Высшая квалификационная категория, с 25.05.2021, распоряжение Комитета образования СПб от 25.05.2021 № 1559-р

30	Харыбина Виктория Владимировна	музыкальный руководитель	Высшее, ГОУВПО "Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена", диплом ДВС 1960917 от 03.06.2003	23г.11м.29д.	Первая квалификационная категория с 31.01.2019. Распоряжения комитета по образованию СПб от 07.02.1019 № 370-р
31	Смирнова Ольга Ивановна	воспитатель	Среднее профессиональное СПб педагогическое училище № 7. Диплом от 20.06.2021 № 208345	21г. 01м 01.д	Высшая квалификационная категория с 26.02.2018 Распоряжения комитета по образованию СПб от 05.03.18 № 662-р
32	Иванова Ксения Викторовна	воспитатель	Средне. Проф. ГБОУСПО «Торжокский педагогический колледж им.Ф.В. Базрамина» Г.Торжок Тверская область. Диплом от 27.06.20214 № 2014226900202906	11л.07м.22д.	Высшая квалификационная категория с 25.04.19. Распоряжения комитета по образованию СПб от 06.05.2019 № 21301-р

В настоящее время Образовательное учреждение укомплектовано педагогическими кадрами на 100%. В образовательной организации работает профессиональный, стабильный, инициативный, творческий педагогический коллектив. Эффективность качественного образования обеспечивают опытные квалифицированные педагоги и специалисты: воспитатели, музыкальные руководители, инструктор по физической культуре, учителя-логопеды, педагог-психолог. Их отличают демократичность в общении, открытость, доброжелательность, творческий подход к работе.

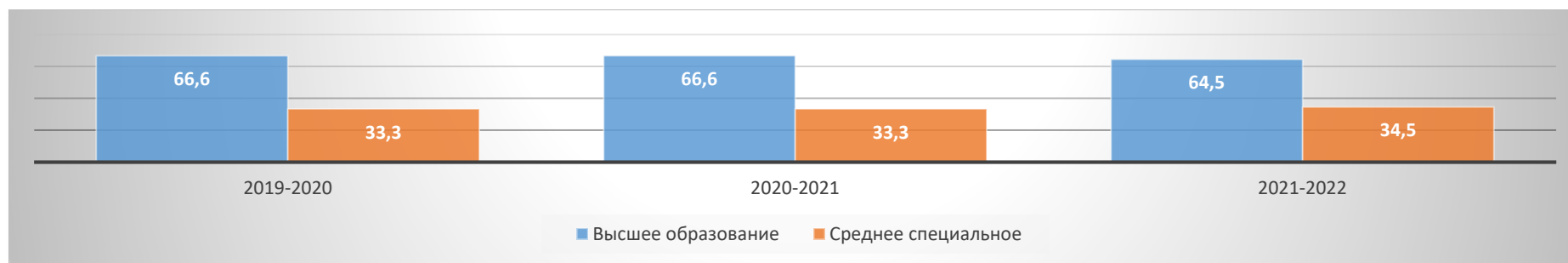
Педагогический коллектив Образовательного учреждения насчитывает 25 воспитателей и 7 специалистов (двое в отпуске по уходу за ребенком).

Из них:

- ✓ воспитатель - 25;
- ✓ музыкальный руководитель - 3;
- ✓ инструктор по физической культуре - 1;
- ✓ учитель-логопед - 2;
- ✓ педагог-психолог – 1

**Анализ кадровой ситуации
Уровень образования педагогов**

№ п/п	Образование	2019-2020	2020-2021	2021-2022
1.	Высшее образование	20 (66,6%)	19 (66,6%)	18 (64,5%)
2.	Среднее специальное	10(33,3%)	12(33,3%)	13 (34,5%)
3.	Итого	30	31	32

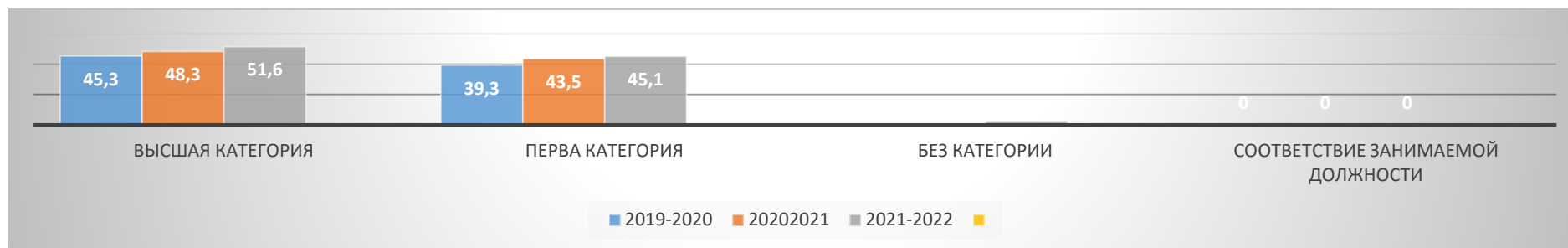


Награды педагогических работников:

1. Грамота главы администрации Красносельского района Санкт-Петербурга «За многолетний добросовестный труд» - 8 человек;
2. Нагрудный знак «За добросовестный труд», III степени – 5 человека;
3. Благодарственное письмо от администрации Красносельского района СПб – 5 человек;
4. Медаль «В память 300-летия Санкт-Петербурга» - 1 человек;
5. Почетные звания РФ, СССР знак "Почетный работник образования РФ" № 739/к-н от 14.06.2006 - 2 человека.

Квалификационные категории

№ п/п	Квалификационные категории	2019-2020	2020-2021	2021-2022
1.	Высшая квалификационная категория	45,3%	48,3%	51,6%
2.	Первая квалификационная категория	39,3%	43,5%	45,1%
3.	Соответствие занимаемой должности	0%	0%	0%
4.	Без квалификационной категории	0,1%	0,1%	0,2%



Прошли аттестацию на квалификационную категорию:

В 2021-2022 учебном году аттестовались 8 педагогов:

- два педагога на первую квалификационную категорию;
- шесть педагога на высшую квалификационную категорию;
- Без категории указаны педагоги, вновь поступившие на работу
- 1 человек 2021-2022 учебный год (период работы менее 3-х месяцев),
- 1 человек 2021-2022 учебный год (период работы менее 12-и месяцев).

В следующем 2022-2023 учебном году, рекомендовано пройти аттестацию следующим педагогам:

№ п/п	Ф.И.О.	Должность
1	Алехина Валентина Николаевна	Воспитатель
2	Грудинина Татьяна Александровна	Воспитатель
3	Смирнова Ольга Ивановна	Воспитатель
4	Зайцева Анна Олеговна	Воспитатель

Динамика повышения квалификационных категорий педагогов представлена в диаграмме: количество педагогов с высшей категорией увеличилось. Количество педагогов с первой и не имеющих категорией уменьшилось. Педагоги заинтересованы в профессиональном росте.

Анализ результатов повышения профессиональной компетентности педагогов

В течение года с педагогами Образовательного учреждения реализовывались мероприятия по следующим показателям:

Показатели	Количество педагогов (за отчетный период в сравнении с предыдущим годом)	
	2020-2021	2021-2022
Обучение в вузе	0	2
Курсы переподготовки	0	1
Курсы по повышению квалификации	20	27
Аттестация	7	8
Обучение на семинарах	23	25
Посещение методобъединений	0	3
Обмен опытом на конференциях, форумах, методических семинарах, круглых столах	4	10
Публикация в профессиональных изданиях	3	3
Участие в конкурсах профессионального мастерства разного уровня:		
муниципальный уровень	0	6
региональный уровень	0	0
федеральный уровень	0	0

В течение учебного года педагогический состав Образовательного учреждения, систематически проходил курсы повышения квалификации, занимался самообразованием.

Наблюдается тенденция к повешению количества педагогов, участвующих в конкурсах различного уровня. Создан банк методических разработок, конспектов образовательной деятельности с детьми.

Расстановка педагогических кадров по группам на конец учебного года

№	Возрастная группа	Ф.И.О. педагогов	Должность
1	Группа раннего возраста № 2 (2-3 года) общеразвивающая	Алехина Валентина Николаевна Заводюк Татьяна Васильевна	Воспитатель Воспитатель
2	Группа раннего возраста № 4 (2-3 года) общеразвивающая	Матвеева Виктория Васильевна Бондаренко Елена Евгеньевна	Воспитатель Воспитатель
3	Младшая группа № 9 (3-4 года) общеразвивающая	Чернова Елена Викторовна Зайцева Анна Олеговна	Воспитатель Воспитатель
4	Младшая группа № 8 (3-4 года) общеразвивающая	Грудинина Татьяна Александровна Иванова Ксения Викторовна	Воспитатель Воспитатель
5	Средняя группа № 10 (4-5 лет) общеразвивающая	Белозерских Марина Ильинична Кузнецова Тамара Николаевна	Воспитатель Воспитатель
6	Старшая группа № 5 (5-6 лет) общеразвивающая	Бекирджанова Дарья Владимировна Пушкина Светлана Михайловна	Воспитатель Воспитатель
7	Старшая группа № 12 (5-6 лет) общеразвивающая	Привалова Юлия Константиновна Савельева Инна Геннадьевна	Воспитатель Воспитатель
8	Подготовительная группа № 3 (6-7 лет) общеразвивающая	Приходько Наталья Александровна Иванова Лидия Вячеславовна	Воспитатель Воспитатель
9	Средняя группа № 6 (4-5 лет) общеразвивающая	Музалева Анастасия Владимировна Березанская Юлия Анатольевна	Воспитатель Воспитатель
10	Младшая группа № 11 (3-4года) общеразвивающая	Смирнова Ольга Ивановна Янкина Анна Валерьевна	Воспитатель Воспитатель
11	Подготовительная группа № 1 (6-7 лет) компенсирующая	Смирнова Наталья Вячеславовна Евсеева Екатерина Николаевна Добрякова Инна Васильевна	Воспитатель Воспитатель Учитель -логопед

12	Подготовительная группа № 7 (6-7 лет) компенсирующая	Байбакова Нина Ивановна Мельник Ольга Александровна Сабсай Елена Леонидовна	Воспитатель Воспитатель Учитель-логопед
13	Все группы	Пухова Алина Игоревна	Инструктор по физической культуре
14	Группы компенсирующей направленности 1, 7 Группы общеобразовательной направленности 2,9,8.	Парийская Ирина Всеволодовна	Музыкальный руководитель
15	Группы общеобразовательной направленности 3, 4, 5, 6, 10, 11,12	Харыбина Виктория Владимировна	Музыкальный руководитель
16	Все группы	Зябкина Светлана Яковлевна	Педагог-психолог

Сведения о педагогических работниках, распространяющих свой педагогический опыт на различных уровнях

Педагоги принимали активное участие в повышении качества образования и распространения опыта работы:

- ✓ Публикация собственных методических разработок: личный сайт педагога А.В. Янкина, Е.Л. Сабсай, Иванова К.В.
- ✓ Наличие опубликованных статей по проблемам воспитания и образования воспитанников: «Педагогический вестник» Вершковская И.Ю. Холоша С.А., Зябкина С.Я.
- ✓ Участие в районном этапе конкурса «Воспитатель года» Иванова Л.В.
- ✓ Участие в III Всероссийской научно-практической конференции «Актуальные проблемы современного образования детей с ОВЗ» Вершковская И.Ю. Холоша С.А., Зябкина С.Я.
- ✓ Участие в III городском семинаре - практикуме «Помоги сохранить жизнь» Вершковская И.Ю. Холоша С.А., Зябкина С.Я.
- ✓ Участие в городской конференции «Ранняя профессиональная ориентация дошкольников» И.Ю. Вершковская, С.А. Холоша, Н.В. Смирнова, Е.Н. Евсеева.
- ✓ 2 место в районном конкурсе «Уроки славных деяний» Н.И.Байбакова, Е.Л.Сабсай., С.А.Холоша., А.В.Янкина., С.Я. Зябкина
- ✓ Участие в семинаре «Проведение Пасхальных мероприятий в ДОУ» А.В.Янкина

Сильные стороны коллектива.

- стабильный коллектив;
- 100% обеспеченность кадрами (воспитатели, узкие специалисты, вспомогательный персонал);

- динамика повышения квалификационных категорий педагогов представлена в диаграмме: количество педагогов с высшей категорией увеличилось. Количество педагогов с первой и не имеющих категорией уменьшилось. Педагоги заинтересованы в профессиональном росте.
- наличие профессиональных педагогов, способных работать по углубленным программам;
- 1 педагог работает с открытия детского сада – 40 лет;
- 11 педагогов работают в ОУ больше 15 лет, что говорит о сохранности контингента;
- наличие многолетних педагогических «танDEMов», в которых воспитатели работают наиболее эффективно.

Слабые стороны кадровой системы:

- четко проявляется тенденция увеличения возрастного ценза педагогического коллектива;
- низкий процент молодых специалистов;
- женский коллектив;
- 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 Образовательном учреждении 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 Образовательном учреждении.
2. Между необходимостью использования, внедрения новых педагогических технологий, их элементов в учебный процесс Образовательного учреждения для повышения эффективности, результативности, качества образования и отсутствием механизмов их внедрения.

3. Между необходимостью включения коллектива Образовательного учреждения 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 Образовательном учреждении.
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. Привлекать педагогов Образовательного учреждения к методической работе и активизировать их потенциал для повышения качества образования.

Возможные риски и минимизация их влияния на кадровую политику Образовательного учреждения

Группы рисков	Виды рисков	Отрицательное влияние	Меры по снижению риска
Финансово-экономические	Снижение объема финансирования	Уменьшение финансирования	Корректировка финансового плана Образовательного учреждения
Социально-экономические	Отсутствие притока молодых специалистов из-за недостаточного уровня зарплаты педагогов	Уход из Образовательного учреждения педагогов пенсионного и предпенсионного возраста, отсутствие воспитателей необходимой квалификации и, как следствие, снижение качества образовательной деятельности Образовательного учреждения	Подготовка выпускников институтов и педагогических колледжей дошкольной специализации
Социально-педагогические	Снижение заинтересованности членов педагогического коллектива в деятельности по реализации программы развития	Ухудшение качества выполнения предусмотренных программой развития программ, невозможность эффективного решения новых задач и достижения новых результатов образовательной деятельности Образовательного учреждения	Вовлечение членов педагогического коллектива в совместную деятельность по разработке программы развития, мотивация педагогов в рамках системы морального и материального стимулирования, создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе
Социальные	Демографический всплеск	Увеличение количества детей дошкольного возраста и, как следствие,	Обновление видов образования (группы кратковременного пребывания, группы

		спроса на услуги, оказываемые Образовательным учреждением	развития) для привлечения детей 2-3 лет, не посещающих Образовательное учреждение
Маркетинговые	Неудовлетворенность потребителей услуг (родителей воспитанников) вследствие ошибки в выборе необходимого направления деятельности Образовательного учреждения	Уменьшение спроса на предоставляемые Образовательным учреждением услуги (в т.ч. дополнительные)	Маркетинговые исследования удовлетворенности предоставляемыми услугами, исследование реального спроса, разработка новых услуг в соответствии с потребностями рынка и повышение их качества
Технико-технологические	Отсутствие необходимой предметно-развивающей среды, соответствующей современным требованиям и стандартам.	Недостаточная материальная база для эффективного учебно-воспитательного процесса и внедрения информационных технологий	Первоочередное финансирование развития предметной среды в Образовательном учреждении

Программа развития кадрового потенциала Образовательного учреждения

Основы кадрового потенциала

Система кадрового потенциала Образовательного учреждения основана на стратегии развития системы образования России, города Санкт-Петербурга и Образовательного учреждения.

Стратегические цели работы с персоналом:

- Добиться полного количественного и качественного соответствия педагогического состава стратегическим целям Образовательного учреждения и поддерживать это соответствие.
- Обеспечить высокий уровень мотивации педагогических кадров на выполнение задач Образовательного учреждения.
- Обеспечить достаточный уровень удовлетворенности педагогического и технического персонала работой в Образовательном учреждении.
- Удерживать расходы на персонал в рамках, определяемых текущим финансированием Образовательного учреждения.

Права и обязанности педагогических работников:

Педагогические работники имеют право:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящихся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящихся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- осуществлять свободу выбора и использование методик воспитания и обучения, учебных пособий и материалов, учебников;
- повышать квалификацию;
- аттестоваться на добровольной основе на первую или высшую квалификационную категорию;
- работать по сокращенной (не более 36 часов) рабочей неделе, получать пенсию по выслуге лет, (за исключением заведующего, зам. заведующего), длительный до одного года отпуск через каждые 10 лет непрерывной работы;
- получать социальные льготы и гарантии, установленные законодательством РФ, а также дополнительные льготы, устанавливаемые Учредителем;
- проведение дисциплинарного расследования нарушения норм профессионального поведения или Устава Образовательного учреждения только по жалобе, поданной в письменном виде, копия которой передана работнику;
- государственного страхования в установленном законом РФ порядке.

Педагогические работники обязаны:

- удовлетворять требования соответствующих квалификационных характеристик;
- следовать Уставу Образовательного учреждения и «Правилам внутреннего трудового распорядка», кодексу деловой этики и дресс-коду сотрудников.
- поддерживать дисциплину в Образовательном учреждении на основе уважения человеческого достоинства детей;
- принимать участие в разборе конфликтов по письменному заявлению родителей (законных представителей);
- проходить периодически по приказу заведующего Образовательным учреждением бесплатные медицинские обследования за счет средств бюджета Учредителя;
- выполнять условия родительского договора;
- сотрудничать с семьей ребенка по вопросам воспитания и обучения;
- своевременно устранять неполадки, имеющиеся в группе и на игровых площадках с целью предотвращения детского травматизма;
- обеспечивать выполнение утвержденного режима дня;
- выполнять требования должностных инструкций.

Отношение к персоналу

Главным ресурсом дошкольного образовательного учреждения является воспитатель. Он - важнейший источник ее педагогической производительности.

Заведующий Образовательным учреждением ведет себя на рынке труда и по отношению к своим сотрудникам как цивилизованный, законопослушный, но требовательный по отношению к сотрудникам работодатель.

Отношение к молодежи

Молодым сотрудникам, принимаемым на работу во время обучения или после завершения образования, Образовательное учреждение обеспечивает благоприятные условия для вхождения в коллектив и предоставляет широкие возможности для профессионального и личностного развития, а также для продвижения по профессиональной лестнице.

Отношение к сотрудникам старшего возраста

Сотрудники старшего возраста Образовательного учреждения **рассматриваются** как хранители накопленного опыта. Их привлекают к наставничеству и обучению молодежи.

В области управления составом персонала. Планирование численности персонала

Численность персонала определяется исходя из планируемой численности воспитанников и количества групп.

Набор персонала

Образовательное учреждение не допускает дискриминации при приеме на работу по любым мотивам, строго соблюдая требования действующего законодательства РФ.

Основным источником пополнения педагогического состава в части молодых специалистов являются педагогические вузы и педагогические колледжи Санкт-Петербурга.

При приеме на работу администрация Образовательного учреждения знакомит педагога со следующими документами:

- Коллективным договором;
- Уставом Образовательного учреждения;
- Правилами внутреннего распорядка;
- Должностными инструкциями;
- Приказом об охране труда и соблюдении правил техники безопасности;
- Кодексом деловой этики.

Продвижение сотрудников

Замещение должностей административных и руководителей среднего звена осуществляется из собственного кадрового резерва.

Передвижение сотрудников

При передвижении сотрудника с одной должности на другую учитываются как интересы сотрудника, так и интересы Образовательного учреждения. Не допускается как принудительное удержание сотрудника на прежней должности, так и его недостаточно подготовленное передвижение на новую должность.

Увольнение сотрудников

Образовательное учреждение не заинтересовано в уходе успешных сотрудников. Однако администрация Образовательного учреждения не задерживает сотрудников, не заинтересованных в работе или вынужденных уволиться по личным мотивам.

Образовательное учреждение благожелательно относится к возвращению ранее уволившихся сотрудников при условии, что их уход не нанес вреда деятельности учреждения.

При сокращении объема деятельности Образовательное учреждение проводит сокращение численности педагогического и административного состава. При этом сотрудникам, намеченным к увольнению по сокращению штатов, предлагаются другие вакансии, а также предоставляются все предусмотренные законодательством льготы и компенсации.

В области оценки персонала

Для принятия объективных решений, связанных с набором, продвижением, мотивацией педагогических и технических работников в Образовательном учреждении используются современные методы оценки персонала.

Оценка персонала при отборе в штат

При отборе выпускников учебных заведений оцениваются их качества:

- желание работать с детьми дошкольного возраста;
- желание работать в Образовательном учреждении;
- активность, самостоятельность, инициативность.

При отборе специалистов оцениваются их качества:

- квалификация, опыт работы, результат педагогической деятельности;
- желание работать в общеобразовательном учреждении;

При отборе административных работников оцениваются их качества:

- квалификация и опыт работы по профилю вакансии, а также опыт руководящей работы;
- желание работать в Образовательном учреждении;

- согласие с принципами и традициями Образовательного учреждения.

Оценка при продвижении сотрудников

При отборе сотрудников в кадровый резерв и при назначении на должности административных руководителей оцениваются следующими характеристики:

- активность, самостоятельность, инициативность;
- наличие позитивного опыта работы с людьми;
- желание продвигаться по служебной лестнице;
- управленческая квалификация (навыки планирования, организации, мотивации, контроля, коммуникации, принятия решений);
- достаточной квалификации в области внутреннего управления.

Регулярная оценка

В ходе ежегодной оценки административных работников Образовательного учреждения, педагогического персонала оцениваются:

- соответствие работы, фактически выполняемой сотрудниками, стандартам, предусмотренным должностной инструкцией;
- выполнение индивидуальных планов работы и развития сотрудника;
- соответствие поведение сотрудника требованиям должностной инструкции.

В области продвижения персонала. Обучение администрации.

Обучение административной команды – основной приоритет при формировании планов обучения в Образовательном учреждении. Каждый руководитель проходит обучение не реже 1 раза в 3 года.

Обучение нацелено на развитие:

- управленческих навыков (планирование, организация, мотивация, контроль, коммуникация, принятие решений);
- умение работать в условиях программного управления, жестких требований к качеству выполняемой работы;
- повышения квалификации в профессиональной сфере.

Обучение ИКТ

Обучение административного и педагогического персонала в области применения ИКТ – необходимая составная часть внедрения современных технологий в Образовательном учреждении.

Обязательное обучение

Образовательное учреждение проводит обучение сотрудников охране труда, ТБ и пожарному техническому минимуму, и другим аналогичным направлениям, предписываемым действующим законодательством.

Профессиональное повышение квалификации

Образовательное учреждение считает необходимым поддерживать профессиональную квалификацию педагогов путем организации регулярного обучения каждого из них, не реже 1 раза в 3 года.

В области мотивации персонала

Трудовой потенциал работника не является величиной постоянной, он может изменяться в процессе работы, как в сторону увеличения, так и уменьшения и в значительной степени связан с мотивацией. Для создания в Образовательном учреждении условий, мотивирующих работников на более качественное выполнение своих должностных обязанностей и заинтересованность в результатах своей деятельности, руководителю необходимо учитывать уровень трудового потенциала, как отдельных работников, так и групп.

Понятие мотивации у работников чаще всего связано с материальным стимулированием. При этом, по мнению большинства работников, важно «не столько сколько, сколько за что», т.е. критерии материального стимулирования должны быть понятными, а порядок стимулирования прозрачным. Не менее значимо, особенно для педагогических работников, моральное стимулирование, включающее в себя такие социальные аспекты, как комфортные условия труда, отражающие заботу администрации, возможность реализации своих творческих интересов, наличие условий для самосовершенствования и признание достижений.

Премиальная система

Премиальная система Образовательного учреждения решает основную задачу:

- повышения результативности и эффективности работы сотрудников.

Льготы и компенсации

Образовательное учреждение представляет сотрудникам предусмотренные законодательством льготы и компенсации:

- оплату больничных листов и отпусков;
- учебные отпуска для сотрудников, получающих высшее или среднее профессиональное образование и др.

Основание: социальные гарантии коллективного договора.

Моральное поощрение

В Образовательном учреждении действует система морального поощрения, вручение грамот, присуждение премий, представление к отраслевым и государственным наградам.

В области корпоративной культуры. Основы корпоративной культуры.

Корпоративная культура предприятия базируется на лучших традициях, сформировавшихся за 40-летнюю историю Образовательного учреждения.

К ценностям, лежащим в основе корпоративной этики, можно отнести:

- единое понимание цели деятельности коллектива по формированию и развитию личности воспитанника;
- единый подход к пониманию личности воспитанника как активного участника педагогического процесса;
- единый взгляд на роль воспитателя в процессе обучения как организатора процесса обучения и воспитания;
- стремление к успеху;
- высокую трудовую активность;
- исполнительскую дисциплину;
- уважение к коллегам по работе, соблюдение этих взаимоотношений;
- гордость за детский сад, преданность его целям, уважение к традициям;
- уважение к ветеранам, положительный настрой по отношению к молодежи;
- поддержка семейных ценностей сотрудников.

Стиль управления и взаимодействия

Управление деятельностью и взаимодействие между педагогическим коллективом Образовательного учреждения на всех уровнях организуется руководителями на принципах уважения к человеческому достоинству каждого члена коллектива, идеям и мыслям, которые он высказывает.

Внутренние коммуникации

Нисходящие коммуникации

Организуя нисходящие коммуникации, руководство Образовательного учреждения преследует следующие цели:

- поставить конкретные цели и задачи по обучению и воспитанию дошкольников;
- обеспечить информацией всех сотрудников о принятых в Образовательном учреждении процедурах;
- обеспечить информацией, поступающей из Министерства Образования, Управления образования;
- проинформировать подчиненных о качестве их работы;
- предоставить идеологическую информацию для облегчения восприятия целей.

Восходящие коммуникации

Руководство Образовательного учреждения заинтересовано в учете мнений и настроений сотрудников при решении вопросов управления Образовательным учреждением.

Каналы коммуникации

В Образовательном учреждении активно используются следующие каналы коммуникации:

- совещания;
- семинары, практикумы;
- консультации;
- собрания;
- анкетирование;
- интернет-сайты и страницы в социальных сетях.

Традиции

В Образовательном учреждении поддерживаются такие традиции как: празднование Дня Знаний, Дня Дошкольного работника, Дня рождения Образовательного учреждения, Международного женского дня, проведение новогодних вечеров отдыха, дней открытых дверей, Недели Здоровья, чествование юбиляров и сотрудников, удостоенных наград.

В области учета персонала и трудовых отношений

Параллельно с поиском и подбором кадров, как правило, идет и их расстановка, при которой крайне важно учесть не только образование, профессионализм, опыт педагогов и вспомогательного персонала, но и такие качественные характеристики персонала как трудовой потенциал работника. Это понятие включает в себя совокупность физических и духовных качеств человека, определяющих возможность и границы его участия в трудовой деятельности, способность достигать в заданных условиях определенных результатов, а также совершенствоваться в процессе труда. Основными компонентами трудового потенциала любого работника Образовательного учреждения являются:

- психофизиологическая составляющая: состояние здоровья, работоспособность, выносливость (в т.ч. в условиях стресса), способности и склонности человека, тип нервной системы и др.;
- социально-демографическая составляющая: возраст, пол, семейное положение, наличие собственных детей и др.;
- квалификационная составляющая: уровень образования, трудовых навыков, способность к инновациям, интеллект, творческие способности;
- личностная составляющая: отношение к труду, дисциплинированность, активность, ценностные ориентации, нравственность и др.

Соблюдение трудовых прав сотрудников

В Образовательном учреждении строго соблюдает Трудовой Кодекс РФ, другие государственные нормативные акты, относящиеся к трудовым отношениям, а также Коллективный договор.

Рабочие места сотрудников

Руководство Образовательного учреждения стремится обеспечить современный уровень оснащенности и состояния рабочих мест.

Забота о пенсионном обеспечении сотрудников

В Образовательном учреждении проводятся необходимые мероприятия по обеспечению сотрудников государственными пенсиями, в том числе, перечисляет взносы и предоставляет индивидуальные сведения на сотрудников в Пенсионный Фонд РФ.

Кадровая политика Образовательного учреждения

Кадровая политика	
Цели	Задачи
1. Разработать и утвердить Кадровую политику Образовательного учреждения.	1. Привести в соответствие с Кадровой политикой локальные акты, регламентирующие взаимоотношения с персоналом.
Управление составом персонала	
1. Добиться 100% обеспеченности квалифицированными педагогическими кадрами. 2. Удержать долю сотрудников в возрасте от 35-45 лет на уровне. 3. Стимулировать приток молодых специалистов в Образовательном учреждении.	1. Обеспечить поддержание имиджа педагога. Стимулировать педагогов на создание персонального сайта. 2. Создать условия малоопытным педагогам по внедрению в их педагогическую деятельность современных требований и стандартов, сохраняя тем самым кадровый баланс.
Учет персонала и трудовые отношения.	
1. Приведение процедур работы с персоналом в соответствии с законодательством. 2. Автоматизация учетных функций и кадрового делопроизводства	1. Модернизировать правила внутреннего трудового распорядка. 2. Систематически обновлять компьютерную базу данных.

Организация оценки персонала	
<p>1. Разработать положение о внутреннем мониторинге качества образования.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> • разработка системы критериев оценки труда педагогов • выявление успешных сотрудников; • выявление сотрудников, нуждающихся в методической и психологической поддержке; 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Продолжить системное внедрение оценки педагогических кадров (педагогический мониторинг). 2. Провести обучение руководящего кадрового блока современным технологиям оценки персонала.
Обучение персонала	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Обеспечить рост профессионализма педагогов. 2. Разработать комплексную программу обучения педагогических кадров в соответствии с кадровой политикой отрасли. 3. Провести обучение педагогических кадров по направлениям: <ul style="list-style-type: none"> • обучение ИКТ; • обучение современному содержанию образования; • обучение социальным технологиям; • обучение современным педагогическим технологиям 	<p>Через методические центры:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Провести обучение педагогических кадров на курсах повышения квалификации. 2. Провести обучение по мультимедийным технологиям. <p>Уровень Образовательного учреждения:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Продолжить активное внедрение мультимедийных и дистанционных программ обучения. 2. Обеспечить работу творческих семинаров по важнейшим вопросам качества освоения основной общеобразовательной программы воспитанниками.
Развитие системы мотивации персонала.	
<ol style="list-style-type: none"> 2. Создать такие условия в коллективе, которые бы способствовали формированию положительной мотивации в деятельности педагога 3. Повысить уровень средней заработной платы работников Образовательного учреждения. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Провести исследование психологического климата (показатели: характер конфликтов, степень готовности к общению, социометрическая структура, уровень развития критики и самокритики). 2. Продолжать работу по системе выплат льгот и компенсаций, стимулирующих выплат (доплат и надбавок). 3. Широко использовать нематериальные стимулы труда.

4. Совершенствовать положение о комиссии по стимулирующим выплатам педагогам.	4. Систематически проводить профессиональные конкурсы («Лучшая развивающая среда», «Лучший проект», «Воспитатель года» и др.) 5. Использовать все возможности аттестации педагогов.
Развитие корпоративной культуры	
1. Повысить уровень удовлетворенности персонала	1. Проведение мероприятий знакомства новых членов коллектива с традициями Образовательного учреждения. 2. Формирование положительного имиджа Образовательного учреждения в микрорайоне.

Этапы реализации программы.

Первый этап (организационный): 2022-2023 г.г.

Данный этап предполагает выявление перспективных направлений развития Образовательного учреждения и проектирование его нового качественного представления в условиях перехода на ФГОС, поиск новых вариантов на основе требований ФГОС ДО. Осваиваются новые формы и процедуры аттестации педагогических кадров (новый регламент оформления аттестационной папки и процедуру на соответствие занимаемой должности). Реализация перспективного плана по совершенствованию профессиональной компетентности педагогов.

Второй этап (технологический): 2023-2024 г.г.

Данный этап предполагает реализацию стратегии перехода Образовательного учреждения 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): 2024-2025 г.г.

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

Мероприятия по реализации программы:

Направления	Основные мероприятия	Ожидаемые результаты
<p>1. Оптимизация и стабилизация кадрового состава Образовательного учреждения</p>	1. Осуществление ротаций сотрудников (внутренних и внешних).	<ul style="list-style-type: none"> • Повышение эффективности деятельности сотрудников. • Отсутствие вакансий педагогических и иных должностей. • Привлечение на работу молодых специалистов <p>Наличие в учреждении высококвалифицированных кадров. Повышение эффективности деятельности сотрудников.</p>
	2. Мероприятия по профориентации и выбору профессии «Воспитатель детского сада»	
	3. Мониторинг эффективности профессиональной деятельности педагогических и управленческих кадров (проводится в соответствии с разработанными оценочными методиками и технологиями).	
	<p>4. Поиск и подбор персонала на вакантные должности в соответствии с требованиями к уровню квалификации и профессиональной компетенции кандидатов, к их личностным, профессионально важным психологическим и социальным качествам. При этом основными характеристиками кадровой политики являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> • привлечение на работу опытных педагогов (стаж от 10 лет); • наличие для кандидатов соответствующего образовательного ценза; • привлечение на работу молодых специалистов; • преимущественный прием сотрудников на постоянной основе 	
	5. Внедрение системы наставничества	
	6. Многоступенчатая процедура отбора и приема на работу на основе принципов профессионализма и личностных компетенций. При этом оценка профессиональных компетенций кандидата осуществляется непосредственным руководителем будущего сотрудника	
2. Создание эффективной системы мотивации труда	1. Реализация механизма денежного вознаграждения (постоянная гарантированная часть и переменная часть, которая является функцией результативности деятельности самого сотрудника, его подразделения и в целом всего учреждения). Порядок и механизмы оплаты труда регламентируются трудовым договором, законодательными и	<ul style="list-style-type: none"> • Количественный рост работников, награжденных отраслевыми и государственными наградами.

	<p>нормативными актами, Положением об оплате труда Образовательного учреждения.</p> <p>2. Реализация плана наградений сотрудников.</p> <p>3. Поощрение сотрудников за высокие результаты работы в форме благодарностей, грамот, благодарственных записей в трудовую книжку.</p> <p>4. Выдвижение кандидатуры работника на награждение отраслевыми и государственными наградами</p> <p>5. Административная поддержка работников, работающих в инновационном режиме.</p> <p>6. Выдвижение наиболее активных и талантливых педагогов на районные, региональные и федеральные конкурсы профессионального мастерства.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Рост инновационной активности педагогических кадров. • Повышение доли участия педагогов в конкурсном движении
<p>3.Создание и поддержание организационного порядка в Образовательном учреждении, укрепление исполнительности и трудовой дисциплины</p>	<p>1. Комплекс организационно-контролирующих мер по выполнению всеми сотрудниками учреждения своих должностных обязанностей, соблюдению трудовой дисциплины. Правила производственного поведения регламентируются: Уставом Образовательного учреждения, Трудовым договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями и иными регламентами.</p> <p>2. Проведение смотров предметно-развивающей среды (не реже чем 2 раза в год).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Поддержание организационного порядка в учреждении. • Укрепление исполнительности, ответственности работников за выполнение должностных обязанностей, укрепление трудовой дисциплины
<p>4. Оптимизация системы обучения и повышения квалификации педагогов и управленцев</p>	<p>1. Организация внутрикорпоративного обучения в разнообразных формах:</p> <ul style="list-style-type: none"> • обучение через участие педагогов в работе педагогического музея кукол; • наставничество; • внешне учрежденческие семинары и методические объединения; • недели педагогического мастерства <p>2. Организация работы по повышению квалификации педагогических кадров через систему обучения на (не реже 1 раза в 3 года)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Повышение профессионального уровня педагогических и управленческих кадров; • Увеличения числа педагогов и специалистов с высшей квалификационной категорией;

3. Поддержка повышения квалификации без отрыва от производства.	<ul style="list-style-type: none"> • Мотивирование внешнее и внутреннее педагогов на получение высшего профессионального образования
4. Аттестация педагогических и руководящих кадров.	
5. Анализ организационной культуры сотрудников учреждения (на основе специально разработанных методик).	
6. Организация и проведение корпоративных мероприятий, направленных на воспитание у сотрудников учреждения чувства общности, лояльности и надежности в работе.	
7. Организовать мероприятия, способствующие повышению педагогической компетентности помощников воспитателей, обучить их взаимодействию с детьми на основе сотрудничества, взаимопонимания.	

Материально-техническое обеспечение реализации программы.

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

Ожидаемые результаты:

- повышение качества образования в Образовательном учреждении;
- положительная динамика в результатах выпускников Образовательного учреждения, 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.

Мониторинг результатов реализации программы.

1. Мониторинг освоения воспитанниками ООП ДО и АООП ДО Образовательного учреждения 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.

Структура службы управления персоналом. Основные нормативно-правовые документы, регламентирующие проведение кадровой политики в Образовательном учреждении.

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 23 декабря 2020 г. № 767 «О внесении изменений в Порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 года № 276»;
- Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 9 февраля 2004 г. № 9 «Об утверждении порядка применения единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих».

Положения, регулирующие организацию жизнедеятельности в Образовательном учреждении:

- Положение о Педагогическом совете;
- Положение о творческой группе педагогов Образовательного учреждения;
- Положение об общем собрании работников;
- Коллективный договор;
- Правила внутреннего трудового распорядка;

- Кодекс деловой этики.

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 Образовательного учреждения.

Современный руководитель Образовательного учреждения 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 Образовательного 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 Образовательного учреждения.*

В связи с выходом новых нормативно-правовых документов, руководитель должен выработать стратегию развития кадрового потенциала Образовательного учреждения и определить алгоритм действий по повышению профессиональной компетентности педагогических работников по вопросам индивидуализации воспитанников Образовательного учреждения.

Развитие кадрового потенциала Образовательного учреждения отражается в следующих документах:

- Положение о Педагогическом совете;
- Положение об общем собрании работников;
- Коллективный договор;
- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Кодекс деловой этики;
- Должностные инструкции.

На основании результатов анализа управления персоналом в Образовательном учреждении пришли к выводам:

1. К положительным факторам можно отнести, что в Образовательном учреждении:

- отсутствие в организации сотрудников, уволенных за прогулы и иные нарушения;
- несмотря на текучесть кадров за отчетный период, постоянство состава сотрудников Образовательного учреждения составляет 94% от общей доли всего персонала;

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015);
2. Федеральный закон №273-ФЗ от 29 декабря 2012 «Об образовании в Российской Федерации»;
3. Приказ Министерства образования и науки РФ от 17 октября 2013 №1155 «Об утверждении федерального государственного стандарта дошкольного образования»;
4. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 г. № 544н "Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»;
5. "Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций" (утв. Правительством РФ 28.05.2014 № 3241п-П8);
6. Распоряжение Правительства РФ от 15 мая 2013 г. № 792-р "Об утверждении государственной программы РФ "Развитие образования" на 2013-2020 гг. ";
7. «Государственная программа РФ «Развитие образования» на 2013-2020 годы»;
8. Письмо Министерства образования и науки РФ от 6 февраля 2014 г. № 09-148 «Модельный кодекс профессиональной этики педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;
9. Постановление Правительства РФ от 8 августа 2013 года №678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогически работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность руководителей образовательных организаций";
10. Приказ Минобрнауки России от 7 апреля 2010 г. №276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;
11. Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р "Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы";
12. Послание Президента РФ Федеральному собранию на 2013 год от 12 декабря 2012 года;
13. Приказ министерства труда и социальной защиты РФ от 26 апреля 2013 г. №167 н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работниками государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;
14. Распоряжение от 30 декабря 2012 г. № 2620-р «Об утверждении плана мероприятий ("дорожная карта") «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования стандарт педагога и науки»;
15. Распоряжение от 30 апреля 2014 г. № 722-р «О плане мероприятий («дорожную карту») «Изменения в отраслях социальной сферы направленные на повышение эффективности образования и науки»;
16. Бюджетное послание президента РФ от 28 июня 2012 года "О бюджетной политике в 2013-2015 годах";
17. Постановление Правительства РФ от 3 июня 2013 года № 459 "Об утверждении порядка предоставления и распределения субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов РФ на реализацию мероприятий по модернизации региональных систем дошкольного образования в 2013 году"

18. Абрамовских, Н.В. Педагогический мониторинг в образовательном процессе дошкольного учреждения / Н.В. Абрамовских. – Стандарты и мониторинг в образовании. – 2009. - № 3. – С. 51-54.
19. Аршинов, В.И. Идеи синергетики и теория воспитательных систем / В.И. Аршинов, М.Ю. Усманова // Моделирование воспитательных систем: теория - практике. - М.: Изд-во РОУ, 2010. - С. 39-46.
20. Базарова Т.Ю, Еремина Б.Л. Управление персоналом: учеб. для вузов. -М.: ЮНИТИ –М, 2013. – 558 с.
21. Безадзе Н.Г. Сущность, цели и задачи кадрового планирования //Упр-е персоналов в сфере наукоемкого бизнеса –М.: Инфра – М, 2010. – С. 46.
22. Буханков М.И. Управление персоналом: Учебник.- М.: ИНФРА- М, 2011. – 368 с.- (Высшее образование).
23. Веснин, В.Р управление персоналом в схемах: Учебное пособие/В.Р. Веснин.-М.:Проспект, 2013.-96
24. Верховкина, М.Е. Смыслы новой зарплатной реформы. /Верховкина М.Е.//Управление ДОУ. – 2014. - № 1.
25. Герчиков, В.И. Управление персоналом: работник-самый эффективный ресурс компании: Учебное пособие/В.И.Герчиков. -М.: ИНФРА-М, 2012. -282 с.
26. Дошкольное образование в России. Сборник действующих нормативно-правовых документов и научно-методических материалов /Под.ред. Р.Б. Стеркиной. – М.: Издательство АСТ, 2011. – 336 с.
27. Дятлов, В.А. Управление персоналом: учеб. пособие / В.А. Дятлов. - М.: ПРИОР, 2014. – 365 с.
28. Заславская О.В. Некоторые аспекты моделирования учебного процесса в связи с созданием воспитательной системы / О.В. Заславская. - М.: Изд-во РОУ, 2011. - С. 87-93.
29. Ивановская, Л.В. Управление персоналом: теория и практика. кадровая политика и стратегия персоналом: Учебно-практическое пособие/Л.В. Ивановская.-М.:Проспект, 2013.-64с.
30. Иванцевич Дж. М., Лобанов А.А. Человеческие ресурсы управления: основы управления персоналом. М.: Дело, 2009. – 233 с.
31. Ильенко Л.П. Программа развития общеобразовательного учреждения: Пособие для руководителей общеобразовательных учреждений и органов управления образованием / Л.П. Ильенко. – М.: АРКТИ, 2012. – 128с.
32. Каштанова, Е.В. Управление персоналом: теория и практика. Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением и кадровым резервом: Учебно-практическое пособие/Е.В. Каштанова. -М.: Проспект, 2013. - 64с.
33. Кибанов, А.Я. Управление персоналом: теория и практика. Оценка и отбор персонала при найме и аттестации, высвобождение персонала: Учебно-практическое пособие/А.Я. Кибанов. -М.: Проспект, 2013. - 80с.
34. Литвиненко Э.В. Экспертное оценивание в лицензировании и аттестации образовательных учреждений и управленческих кадров. - М.: «5 за знания», 2008.
35. Официальный сайт МБДОУ №11 «Родничок» Электронный доступ: <http://rodni4ok11.caduk.ru>.
36. Патронова, И.А. Эффективный контракт в ДОО/ И.А. Патронова// Управление ДОУ – 2014 - № 4.
37. Рощин С. Ю. Экономика труда: экономическая теория труда: учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 400 с.
38. Фролов С. П. Переходим на эффективный контракт//Руководитель бюджетной организации – 2015 [электронный ресурс: <http://info-personal.ru/upravlenye-personalom/kadrovaya-politika-zachem-ona-nuzhna-i-kak-ee-razrabotat/>]

39. Яхонтова, Е.С. Стратегическое управление персоналом: Учебное пособие / Е.С. Яхонтова. - М.: ИД Дело РАНХиГС, 2013. - 384 с.
40. <http://bibliofond.ru/view.aspx?id=561284>
41. <http://consultantpuls.ru/>
42. http://obr.direktor.ru/archive/persons/Ushakov_Konstantin