

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 55 комбинированного вида»
(МБДОУ «Детский сад № 55 комбинированного вида»)**

РАССМОТРЕНА
На Общем собрании работников Учреждения
Протокол № 2
От «01» февраля 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ
«Детский сад № 55 комбинированного
вида» _____ Н.В. Похил
приказ № _____ » _____ 20 21
_____ г.



**Программа развития кадрового потенциала
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 55 комбинированного вида»
на 2021-2024 г.г.**

п. Елизаветино

Содержание:

Пояснительная записка.....	2-4
1.Сведения о педагогических работниках	5
2.Анализ кадрового состава.....	6 -8
3.Программа развития кадрового потенциала	8-17
4.Этапы реализации программы	18-20
5.Мероприятия по реализации программы.....	20
6.Материально – техническое обеспечение реализации программы.....	20
7. Ожидаемые результаты.....	20 -21

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, и, 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.

Именно педагоги дошкольных образовательных учреждений воспитатели, педагоги – психологи, логопеды и другие специалисты, с которыми 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 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 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;
- совершенствование 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: 2021-2024 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.

1. Сведения о педагогических кадрах МБДОУ « Детский сад № 55 комбинированного вида »

Общее число педагогических работников - 18

Воспитателей – 12

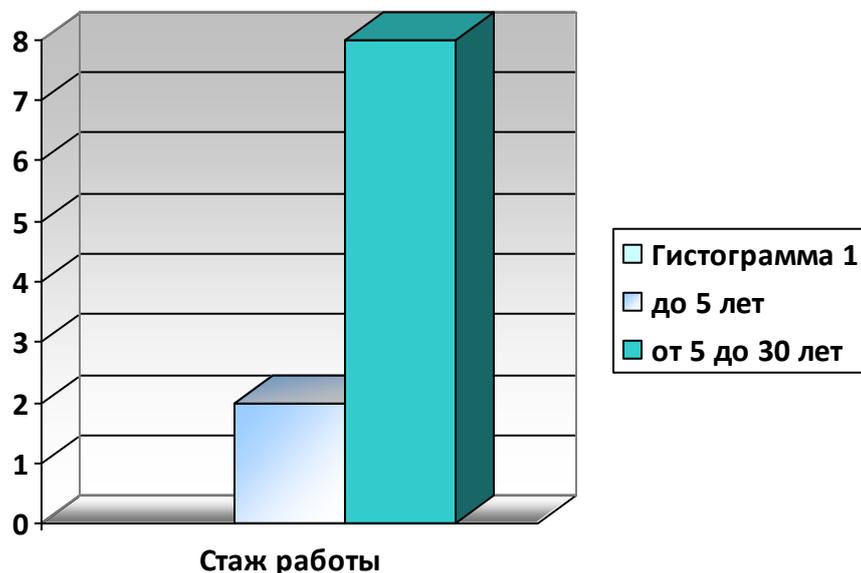
Музыкальных руководителей – 2

Инструктор ФК, – 1

Учитель-логопед -1

Педагог-психолог – 1

Администрации - 1



2. Анализ кадрового состава

МБДОУ « Детский сад № 55 комбинированного вида»

Из данных приведенных выше можно сделать вывод о том, что кадровый состав нуждается в омоложении и увеличении числа квалифицированных педагогов.

Сильные стороны кадровой системы учреждения:

- стабильный коллектив;
- 100% обеспеченность кадрами (воспитатели, узкие специалисты, вспомогательный персонал);
- 100% педагогов имеют квалификационную категорию или соответствуют занимаемой должности;
- Средний возраст педагогов и административной команды 43 года;
- наличие профессиональных педагогов, способных работать по углубленным программам;
- 12 педагогов (70 %) работают в ДОУ больше 5 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 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.

Было выявлено, что основными причинами является:

- низкая мотивация у педагогического коллектива,
- не ведется в системе работа по реализации тем по самообразованию,
- не используется передовой педагогический опыт, накопленный педагогами ДОУ,

Пути решения проблемы:

1. Создание комфортных условий труда для привлечения молодых специалистов в ДОУ. Организация профессиональной переподготовки и курсовой подготовки педагогов.

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 ДОУ к методической работе и активизировать их потенциал для повышения качества образования.

Возможные риски и минимизация их влияния на кадровую политику ДОУ

Группы рисков	Виды рисков	Отрицательное влияние	Меры по снижению риска
Финансово-экономические	Снижение объема финансирования	Уменьшение финансирования	Корректировка финансового плана ДОУ
Социально-экономические	Отсутствие притока молодых специалистов	Уход из ДОУ педагогов пенсионного и предпенсионного возраста, отсутствие воспитателей необходимой квалификации и, как следствие, снижение качества образовательной деятельности ОУ	Привлечение выпускников ВУЗов и колледжа 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 ДОУ	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 кризис	Уменьшение количества детей дошкольного возраста и, как следствие, 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 направления деятельности ДОУ	Уменьшение спроса на предоставляемые ДОУ 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

3. Программа кадровой политики МБДОУ « Детский сад № 55 комбинированного вида»

Общие положения

Основы кадровой политики

Кадровая политика МБДОУ « Детский сад № 55 комбинированного вида» основана на стратегии развития системы образования России, государственной программы Ленинградской области «Современное образование ленинградской области» и образовательного учреждения.

Стратегические цели работы с персоналом:

- Добиться полного количественного и качественного соответствия педагогического состава стратегическим целям МБДОУ « Детский сад № 55 комбинированного вида» 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 МБДОУ « Детский сад № 55 комбинированного вида»
 - Поддерживать и развивать преданность сотрудников МБДОУ « Детский сад № 55 комбинированного вида»
 - Удерживать расходы на персонал в рамках, определяемых текущим финансированием МБДОУ « Детский сад № 55 комбинированного вида»
- Права и обязанности педагогических работников:

Педагогические работники имеют право:

- участвовать в управлении образовательным учреждением;
 - работать в педагогическом совете;
 - избирать и быть избранными в совет ДОУ;
 - обсуждать и принимать «Правила внутреннего трудового распорядка»;
 - обсуждать и принимать решения на общем собрании трудового коллектива;
 - защищать свою профессиональную честь и достоинство;
 - 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 ДОУ 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;
 - выполнять Устав ДОУ и «Правила внутреннего трудового распорядка»;

- поддерживать дисциплину в ДОУ на основе уважения человеческого достоинства детей. Применение методов физического и психического насилия по отношению к детям не допускается;
- принимать участие в разборе конфликтов по письменному заявлению родителей (законных представителей);
- проходить периодически по приказу заведующего ДОУ 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 МБДОУ «Детский сад № 55 комбинированного вида» 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, МБДОУ «Детский сад № 55 комбинированного вида» 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

Ветераны МБДОУ «Детский сад № 55 комбинированного вида» рассматриваются как хранители накопленного опыта. Их привлекают к наставничеству и обучению молодежи.

Политика в области управления составом персонала

Планирование численности персонала

Численность персонала определяется исходя из планируемой численности воспитанников и количества групп. (Постановление Министерства труда РФ от 21 апреля 1993 г. № 88 «Об утверждении нормативов по определению численности персонала, занятого обслуживанием дошкольных учреждений (ясли, ясли-сады, детские сады)»)

Набор персонала

МБДОУ « Детский сад № 55 комбинированного вида» 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 ЛГУ им. Пушкина и Гатчинский педагогический колледж. Для привлечения высококвалифицированных педагогов в МБДОУ « Детский сад № 55 комбинированного вида» выходит на рынок труда.

При приеме на работу администрация ДОУ знакомит педагога со следующими документами:

- Уставом ДОУ;
- Правилами внутреннего распорядка;
- Должностными инструкциями;
- Инструкциями по охране труда и правилами техники безопасности.

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 МБДОУ « Детский сад № 55 комбинированного вида»

Не допускается как принудительное удержание сотрудника на прежней должности, так и его недостаточно подготовленное передвижение на новую должность.

Увольнение сотрудников

МБДОУ « Детский сад № 55 комбинированного вида» не заинтересовано в уходе успешных сотрудников. Однако администрация детского сада не задерживает сотрудников не заинтересованных в работе или вынужденных уволиться по личным мотивам.

МБДОУ « Детский сад № 55 комбинированного вида» благожелательно относится к возвращению ранее уволившихся сотрудников при условии, что их уход не нанес вреда деятельности учреждения.

При сокращении объема деятельности МБДОУ « Детский сад № 55 комбинированного вида» 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.

Политика в области оценки персонала

Для принятия объективных решений, связанных с набором, продвижением, мотивацией педагогических и технических работников в МБДОУ « Детский сад № 55 комбинированного вида» 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 МБДОУ « Детский сад № 55 комбинированного вида »;
- активность, самостоятельность, инициативность.

При отборе специалистов оцениваются их качества:

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

При отборе административных работников оцениваются их качества:

- квалификация и опыт работы по профилю вакансии, а также опыт руководящей работы;
- желание работать в ОУ;
- согласие с принципами и традициями МБДОУ « Детский сад № 55 комбинированного вида»

Оценка при продвижении сотрудников

При отборе сотрудников в кадровый резерв и при назначении на должности административных руководителей оцениваются следующие 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 ОУ, педагогического персонала оцениваются:

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

Политика в области продвижения персонала

Обучение администрации

Обучение административной команды – основной приоритет при формировании планов обучения в МБДОУ « Детский сад № 55 комбинированного вида». 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 МБДОУ «Детский сад № 55 комбинированного вида»

Адаптация новых сотрудников

В МБДОУ «Детский сад № 55 комбинированного вида» организуются специальные адаптационные мероприятия для сотрудников, принятых в штат. Мероприятия включают в себя знакомство с традициями и обычаями детского сада, знакомство с педагогическим коллективом, образовательной программой, вводные инструктажи, вводные семинары, закрепление кураторов и т.д.

Обязательное обучение

МБДОУ «Детский сад № 55 комбинированного вида» проводит обучение сотрудников охране труда, ТБ, другим аналогичным направлениям, предписываемым действующим законодательством.

Профессиональное повышение квалификации

МБДОУ « Детский сад № 55 комбинированного вида» считает необходимым поддерживать профессиональную квалификацию педагогов путем организации регулярного обучения каждого из них, не реже 1 раза в 3 года.

Инновационная деятельность в ДОУ

Все педагоги ДОУ работают в активном поиске творческих идей, внедрении современных технологий. В инновационном банке нашего ДОУ на сегодняшний день - коллективные проекты и авторские идеи, представленные в виде опыта работы, педагогических проектов, перспективных планов, презентаций, результаты участия в различных конкурсах.

Вместе с тем, результаты инновационной деятельности дошкольного учреждения чаще всего остаются в стенах самого учреждения, не имея конкретных выходов за его пределы. Недостаточному распространению инноваций препятствует ряд причин:

- * обновление кадрового состава педагогического коллектива;
- * нет системы в обобщении результатов имеющегося инновационного опыта;
- * низкий уровень компьютерной грамотности педагогов;
- * низкая мотивация педагогических кадров к обобщению и распространению инноваций;
- * отсутствие целостной модели образовательного процесса, объединяющей имеющиеся взаимосвязанные инновационные идеи;

Основными направлениями и объектами инновационных преобразований в нашем дошкольном учреждении являются:

Проектный метод:

- технология воспитания и обучения в детском саду по программе дошкольного образования «От рождения до школы» под ред. Н.Е. Вераксы, Т.С. Комаровой, М.А.Васильевой.

- технология использования мультимедийных программ с педагогами во всех формах методической работы, с детьми – как дидактическое сопровождение тематических развлечений, непосредственной образовательной деятельности, с родителями через использование презентаций на педагогическом совете, общем собрании работников, общих собраниях родителей и т.д.

- метод портфолио с детьми и педагогами – современная образовательная технология, в основе которой используется метод оценивания результатов образовательной с детьми и профессиональной деятельности педагогов.

Портфолио – систематический и специально организованный сбор доказательств, который служит способом системной рефлексии на собственную деятельность и представления её результатов в одной или более областях для текущей оценки компетентностей педагога.

Политика 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 МБДОУ «Детский сад № 55 комбинированного вида» решает две основные задачи:

- повышения результативности и эффективности работы сотрудников;
- подкрепление преданности МБДОУ «Детский сад № 55 комбинированного вида» ее кадровых сотрудников.

Льготы и компенсации

МБДОУ «Детский сад № 55 комбинированного вида» представляет сотрудникам предусмотренные законодательством льготы и компенсации:

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

Моральное поощрение

В МБДОУ «Детский сад № 55 комбинированного вида» действует система морального поощрения, вручение грамот, присуждение премий, представление к отраслевым и государственным наградам.

Политика в области корпоративной культуры

Основы корпоративной культуры

Корпоративная культура базируется на лучших традициях, сформировавшихся за 37-летнюю историю учреждения. К ценностям, лежащим в основе корпоративной культуры, 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 ДООУ 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 МБДОУ «Детский сад № 55 комбинированного вида» преследует следующие цели:

- поставить конкретные цели и задачи по обучению и воспитанию дошкольников;
- обеспечить информацией всех сотрудников о принятых в учреждении процедурах;
- обеспечить информацией, поступающей из Минпросвещения РФ, областных и районных органов управления образования;
- проинформировать подчиненных о качестве их работы;
- предоставить идеологическую информацию для облегчения восприятия целей

Восходящие коммуникации

Руководство МБДОУ «Детский сад № 55 комбинированного вида» заинтересовано в учете мнений и настроений сотрудников при решении вопросов управления образовательным учреждением.

Каналы коммуникации

В МБДОУ «Детский сад № 55 комбинированного вида» активно используются следующие каналы коммуникации:

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

Традиции

В ДООУ поддерживаются такие традиции как: празднование Дня Знаний, Дня Дошкольного работника, Дня рождения ДООУ, Международного женского дня, проведение новогодних вечеров отдыха,

дней открытых дверей, Недели Здоровья, чествование юбиляров и сотрудников, удостоенных наград.

Политика 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 ДОУ 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

МБДОУ « Детский сад № 55 комбинированного вида» строго соблюдает Трудовой Кодекс РФ и другие государственные нормативные акты, относящиеся к трудовым отношениям.

Рабочие места сотрудников

Руководство МБДОУ « Детский сад № 55 комбинированного вида» стремится обеспечить современный уровень оснащенности и состояния рабочих мест.

Забота о пенсионном обеспечении сотрудников

В МБДОУ « Детский сад № 55 комбинированного вида» проводятся необходимые мероприятия по обеспечению сотрудников государственными пенсиями, в том числе, перечисляет взносы и предоставляет индивидуальные сведения на сотрудников в Пенсионный Фонд РФ.

4. Этапы реализации программы.

Первый этап (организационный): 2021—2022 г.г.

Данный этап предполагает выявление перспективных направлений развития ДОУ 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. Реализация перспективного плана по совершенствованию профессиональной компетентности педагогов.

Второй этап (технологический): 2022—2023 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): 2023- 2024 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.

5. Мероприятия по реализации программы:

Задача	Мероприятие	Индикаторы результативности
Преодоление психологического сопротивления к восприятию и внедрению инноваций в учебно-воспитательный процесс	• Организация информирования педагогического коллектива об основных направлениях модернизации образования через систему практико-ориентированных семинаров «Основные направления модернизации образования» • Формирование позитивного восприятия инновационных процессов • Организация курсовой переподготовки в соответствии с потребностями реализации ФГОС ДО.	• Увеличение доли педагогов, имеющих положительную мотивацию к восприятию инноваций; • Доля педагогов, прошедших курсовую подготовку.

<p>Обновление состава педагогического коллектива</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Реализация плана привлечения молодых специалистов в ДОУ. • Развитие института наставничества 	<ul style="list-style-type: none"> • Укомплектованность ДОУ педагогическими кадрами, имеющими высшее профессиональное образование. • Увеличение количества педагогических работников в возрасте до 35 лет. • Создание и поддержание педагогических тандемов
<p>Создание внутри ДОУ системы развития профессиональной компетентности педагогов с учетом требований ФГОС ДО.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Организация участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства, дистанционных проектах, конференциях, открытых мероприятиях. • Организация участия педагогов в сетевом повышении квалификации. • Внедрение в учебный процесс дистанционных форм обучения, дополняющих учебный процесс. • Публикация работ педагогов в профессиональных изданиях и в СМИ. • Освоение педагогами компьютерных технологий 	<ul style="list-style-type: none"> · Доля педагогов, занимающихся научной деятельностью. · Доля педагогов, повышающих квалификацию в дистанционной форме. · Доля педагогов, имеющих публикации в профессиональных изданиях и СМИ. · Доля педагогов, внедряющих в учебный процесс инновационные формы обучения.

Обеспечение условий для демонстрации и успешности педагогов	<ul style="list-style-type: none"> • Созданию Портфолио педагогов. • Создание электронных страниц педагогов на сайте ДОУ; • Организация и проведение мастер-классов педагогов; • Демонстрация опыта работы педагогов на разных уровнях. 	<ul style="list-style-type: none"> • Увеличение доли педагогов имеющих Портфолио до 100%. • Доля педагогов ДОУ, которые представляют опыт своей работы через семинары и мастер-классы; • Увеличение доли педагогов, принимающих участие в работе МО.
Корректировка механизмов материального стимулирования педагогов	<ul style="list-style-type: none"> • Корректировка критериев для осуществления стимулирования деятельности педагогов в условиях реализации ФГОС ДО. Внесение изменений в нормативно-правовую базу по вопросам стимулирования педагогов ДОУ. 	<ul style="list-style-type: none"> • Увеличение доли педагогов, получающих стимулирующие доплаты;

6. Материально-техническое обеспечение реализации программы.

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

7. Ожидаемые результаты:

- повышение качества образования в ДОУ;
- положительная динамика в результатах выпускников МБДОУ « Детский сад № 55 комбинированного вида»;
- 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 ДОО основной 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.

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

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 24 марта 2010 г. № 209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений»

-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» (в ред. Приказа Минздравсоцразвития РФ от 25.10.2010 N 921н)

-Положения, регулирующие организацию жизнедеятельности в ДОО:

1. Положение о Педагогическом совете
2. Положение о творческой группе педагогов ДОО
3. Положение о выплатах стимулирующего и компенсационного характера и единовременных выплатах социальной поддержки работникам МБДОУ «Детский сад № 55 комбинированного вида»
4. Положение об общем собрании работников
5. Правила внутреннего трудового распорядка.