Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение города Костромы «Детский сад № 16»

****

|  |  |
| --- | --- |
| Принято на педагогическом совете № \_\_1\_от»\_\_\_06\_\_»\_09\_20\_17\_\_\_года | УтверждаюЗаведующий «Детского сада № 16»О.Ю. Мурусаева\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_от «\_06\_\_\_»\_09\_2017\_года |

**Программа**

развитиякадрового потенциала в ДОУ

на 2018–2021 годы

МБДОУ города Костромы «Детский сад № 16»

г. Кострома – 2017

Содержание:

Пояснительная записка………………………....……………………………3-5

1. Сведения о педагогических работниках …………………………………5-10
2. Анализ кадрового состава………………………………………………..11-14

 3. Программа развития кадрового потенциала …………………………..15-30

1. Этапы реализации программы ……………………………………………..31

 5. Мероприятия по реализации программы……………..………………...32-33

 6. Материально – техническое обеспечение реализации программы………34

7. Ожидаемые результаты………………………………………………….34-36

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

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

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

**Цель программы:**

⎯ совершенствование системы повышения квалификации, стимулирование и поддержка педагогических работников ДОО, 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 ДОО;
* 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:**2018-2021 гг.

 **Участники программы:**воспитатели и специалисты ДОО.

**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.

**2. Сведения о педагогических кадрах**

**МБДОУ города Костромы «Детский сада № 16»**

Общее число педагогических работников  - 21

Воспитателей – 16

Музыкальных руководителей – 2

Инструктор ФК – 1

Педагог-психолог - 1

**План аттестаций курсовой переподготовки и анализ кадрового состава**

**на 1 сентября 2017 года.**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Ф.И.О.** | **Год аттестации** | **КПК** | **Срок КПК** | **Образование** | **Пед. стаж** | **Квалификация****на 01.09.13 года** |
| 1 | Мурусаева Ольга Юрьевна | 2014 | 2016 | 2019 | Высшее (ШГПУ) | 30 | СЗД по должности заведующий |
| 2 | Низова Лариса Ивановна | 2014  | 2017 | 2020 | Высшее (КГПУ) | 30 | Высшая категория  по  должности старший воспитатель |
| 3 | Алборова Елена Юрьевна |  2014 | 2017 | 2020 | Высшее ЯГПУ) | 13 | Высшая категория |
| 4 | Афанасьева Евстолия Вдладимировна |  |  | 2017 | Высшее (КГПУ) |  | Первая категория |
| 5 | Быченко Елена Петровна |  2015 | 2014 | 2017 | Высшее (КГПУ) | 4 |  Первая категория |
| 6 | Баранова Ксения Николаевна | 2019 |  | 2017 | Высшее (КГПУ) |  |  |
| 7 | Голубева Ольга Борисовна | 2015 | 2015 | 2018 | Высшее (КГПУ) | 3 | СЗД |
| 8 | Гусева Карина Юрьевна | 2015 |  |  | Высшее (КГПУ) | д\о | СЗД |
| 9 | Иванова Светлана Владимировна | 2013 | 2016 | 2019 | Среднее - специальное | 32 | первая |
| 10 | Ковалева Елена Игоревна | 2014   | 2014 | 2017 | Высшее педагогическое (КГПУ) | 13 | СЗД |
| 11 | Кудряшова Любовь Николаевна | После декрета | 2016 | 2019 | Средне – спец. Дошкольное (Лицей № 19) | 10 | СЗД |
| 12 | Кушнир Татьяна Витальевна | 2014 | 2016 | 2019 | Высшее (КГПУ) | 29 | Высшая категория |
| 13 | Кузьминова Ольга Александровна | 2012 | 2016 | 2019 | Средне - специальное | 16 | СЗД |
| 14 | Михайлова Вера Александровна |   |   |  |  Высшее (КГПУ) | д\о |   |
| 15 | Михеевская Юлия Борисовна |  2014 | 2014 | 2017 | КСХА (переподготовка – 2016 год) | 14 | Первая категория |
| 16 | Полякова Ирина Геннадьевна | 2014   | 2015 | 2018 | Высшее педагогическое (КГПУ) | 34 | Первая категория |
| 17 | Ромашенкова Екатерина Владимировна | 2014  | 2016 | 2019 | Среднее (школа № 30) | 7 | Первая категория |
| 18 | Розанова Людмила Юрьевна | 2014 |  | 2017 | Высшее (КГПУ) |  | Первая категория |
| 19 | Репина Ольга Галактионовна | 2012 | 2016 | 2019 | Средне – спец. (ШПУ) |  | Первая категория |
| 20 | Румянцева Ольга Валерьевна | Прием на работу Приказ № 73 от 01.09.2016 года | 2016 | 2019 | Высшее (КГПУ) |  |  |
| 21 | Рыбина Екатерина Александровна |  |  |  | Среднее (школа № 1) | д\о |  |
| 22 | Смирнова Татьяна Евгеньевна | 2014 | 2017 | 2020 | Средне–спец. Дошкольное (ШПУ) | 29 | Высшая категория |
| 23 | Шурова Ольга Валерьевна | 2012 |  | 2017 | Костромское училище культуры | 13 | СЗД |
| 26 | Яблокова Вера Евгеньевна |  2014 | 2017 | 2020 | Средне – специальное дошкольное (ШПУ) | 5 |  Первая категория |
| **ДОО** | **Общее число педагогов** | **По стажу (общ.пед)** | **По образованию** | **По квалификационной категории** |
| До 3 | До 5 | До 15 | свыше | высшее | Среднее специальное | высшая | первая | СЗД | Без категории |
| МБДОУ«Детский сад № 16»  | 21 | 3 | 4 | 5 | 9 | 12 | 9 | 4 | 9 | 6 | 2 |

**2. Анализ кадрового состава**

**МБДОУ «Детский сад № 16»**

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);
* 83% педагогов имеют квалификационную категорию или соответствуют занимаемой должности;
* Средний возраст педагогов и административной команды 42 года;
* Наличие профессиональных педагогов, способных работать по углубленным программам;
* 9 педагогов (50 % ) работают в ДОО больше 15 лет, что говорит о сохранности контингента;
* Наличие многолетних педагогических «тандемов», 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 ДОО 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 ДОО.

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

3.                  Между необходимостью включения коллектива ДОО 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 ДОО,

**Пути решения проблемы:**

1.     Создание комфортных условий труда для привлечения молодых специалистов в ДОО. 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 ДОО к методической работе и активизировать их потенциал для повышения качества образования.

 **Возможные риски и минимизация их влияния на кадровую политику ДОО**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Группы рисков** | **Виды рисков** | **Отрицательное влияние** | **Меры по снижению риска** |
| Финансово-экономические | Снижение объема финансирования | Уменьшение финансирования | Корректировка финансового плана ДОО |
| Социально-экономические | Отсутствие притока молодых специалистов из-за недостаточного уровня зарплаты педагогов | Уход из ДОО педагогов пенсионного и предпенсионного возраста, отсутствие воспитателей необходимой квалификации и, как следствие, снижение качества образовательной деятельности ОУ | Подготовка выпускников ВУЗов 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 ДОО | 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, спроса на услуги, оказываемые ДОО | 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 ДОО | Уменьшение спроса на предоставляемые ДОО 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 ДОО |

**3. Программа  кадровой политики**

**МБДОУ «Детский сад № 16»**

**Общие положения**

**Основы кадровой политики**

        Кадровая политика МБДОУ «Детский сад № 16»основана на стратегии развития системы образования России, МО г. Костромы и образовательного учреждения.

**Стратегические цели работы с персоналом:**

* Добиться полного количественного и качественного соответствия педагогического состава стратегическим целям МБДОУ «Детский сад № 16»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 № 16»
* Поддерживать и развивать преданность сотрудников МБДОУ «Детский сад № 16»
* Удерживать расходы на персонал в рамках, определяемых текущим финансированием МБДОУ «Детский сад № 16»

**Права и обязанности педагогических работников:**

Педагогические работники имеют право:

* участвовать в управлении образовательным учреждением;
* работать в педагогическом совете;
* избирать и быть избранными в совет ДОО;
* 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 ДОО 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 ДОО и «Правила внутреннего трудового распорядка»;
* поддерживать дисциплину в ДОО 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 ДОО 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 № 16»** 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 завершение образования, МБДОУ «Детский сад № 16» 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 № 16»рассматриваются как хранители накопленного опыта. Их привлекают к наставничеству и обучению молодежи.

**Политика в области управления составом персонала**

**Набор персонала**

МБДОУ «Детский сад № 16»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 Костромской государственный педагогический университет и Шарьинский педагогический колледж. Для привлечения высококвалифицированных педагогов в МБДОУ «Детский сад № 16»выходит на рынок труда.

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

* Коллективным договором;
* Уставом ДОО;
* Правилами внутреннего распорядка;
* Должностными инструкциями;
* Приказом об охране труда и соблюдении правил 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 № 16»

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

**Увольнение сотрудников**

МБДОУ «Детский сад № 16»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 № 16» благожелательно относится к возвращению ранее уволившихся сотрудников при условии, что их уход не нанес вреда деятельности учреждения.

        При сокращении объема деятельности МБДОУ «Детский сад № 16» 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 № 16» 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 № 16»;
	+ 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 ОУ;
	+ согласие с принципами и традициями МБДОУ «Детский сад № 16».

**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 поведение сотрудника требованиям должностной инструкции.

**Политика в области продвижения персонала**

**Обучение администрации**

       Обучение административной команды – основной приоритет при формировании планов обучения в МБДОУ «Детский сад № 16». 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 № 16»

 **Адаптация новых сотрудников**

         В  МБДОУ «Детский сад № 16» 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 № 16» проводит обучение сотрудников  охране труда, ТБ, другим аналогичным направлениям, предписываемым действующим законодательством.

**Профессиональное повышение квалификации**

          МБДОУ «Детский сад № 16» считает необходимым поддерживать профессиональную квалификацию педагогов путем организации регулярного обучения каждого из них, не реже 1 раза в 3 года.

Инновационная деятельность в ДОО

           Все педагоги ДОО работают в активном поиске творческих идей, внедрении современных технологий.  В инновационном банке нашего ДОО 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:

Объективные:

* 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.

Субъективные:

* + - отсутствие достаточной нормативно-правовой основы для распространения инноваций;
		- отсутствие содействия органов управления образованием распространению опыта инновационной деятельности учреждения.
* Основными направлениями и объектами инновационных преобразований  в нашем дошкольном учреждении являются:

Проектный метод:

* технология  воспитания и обучения в детском саду по основной программе дошкольного образования «Детский сад № 16»
* 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 № 16»решает две основные задачи:

* + повышения результативности и эффективности работы сотрудников;
	+ подкрепление преданности МБДОУ «Детский сад № 16» ее кадровых сотрудников.

**Льготы и компенсации**

МБДОУ «Детский сад № 16» 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 № 16» действует   система морального поощрения, вручение грамот, присуждение премий, представление к отраслевым и государственным наградам.

**Политика в области корпоративной культуры**

**Основы корпоративной культуры**

Корпоративная культура предприятия базируется на лучших традициях, сформировавшихся за 50-летнею истории 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 ДОО 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 № 16» 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 Министерства Образования, Департамента образования, районных органов управления образования;
	+ проинформировать подчиненных о качестве их работы;
	+ предоставить идеологическую информацию для облегчения восприятия целей.

***Восходящие коммуникации***

   Руководство МБДОУ «Детский сад № 16» заинтересовано в учете мнений и настроений сотрудников при решении вопросов управления образовательным учреждением.

 ***Каналы коммуникации***

         В   МБДОУ «Детский сад № 27» активно используются следующие каналы коммуникации:

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

**Традиции**

         В ДОО поддерживаются такие традиции как: празднование Дня Знаний, Дня Дошкольного работника, Дня рождения ДОО, Международного женского дня, проведение новогодних вечеров отдыха, дней открытых дверей, Недели Здоровья, Парад победы.

**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 ДОО 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 № 16» строго соблюдает Трудовой Кодекс РФ, другие государственные нормативные акты, относящиеся к трудовым отношениям, а также Коллективный договор.

**Рабочие места сотрудников**

         Руководство   МБДОУ «Детский сад № 16» стремится обеспечить современный уровень оснащенности и состояния рабочих мест.

**Забота о пенсионном обеспечении сотрудников**

        В   МБДОУ «Детский сад № 16» 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** |
| Цели | Задачи |
| 1.Разработать и утвердить   Кадровую политику ДОО. | 1.Привести в соответствие с Кадровой политикой локальные акты, регламентирующие взаимоотношения с персоналом. |
| **Управление составом персонала** |
| 2.Добиться 100% обеспеченности квалифицированными педагогическими кадрами. 3.Удержать долю сотрудников в возрасте от 35-45 лет на уровне.4.Стимулировать приток молодых специалистов в ДОО. | 2.Составить перспективный план обеспечения воспитателями всех возрастных групп.3.Обеспечить поддержание имиджа педагога. Организовать самопрезентацию воспитателей.4. Создать условия педагогам-стажистам по внедрению в их педагогическую деятельность современных требований и стандартов, сохраняя тем самым кадровый баланс. |
| **Учет персонала и трудовые отношения.** |
| **5.**Приведение процедур работы с персоналом в соответствии с законодательством.6.Автоматизация учетных функций и кадрового делопроизводства | **5.**Модернизировать правила внутреннего трудового распорядка.6.Систематически обновлять компьютерную базу данных.  |
| **Организация оценки персонала** |
| 1.Разработать положение о внутреннем мониторинге качества образования. Задачи:·        разработка системы критериев оценки труда педагогов·        выявление успешных сотрудников;·        выявление сотрудников, нуждающихся в методической и психологической поддержке;  | 1.Продолжить системное внедрение оценки педагогических кадров (педагогический мониторинг).2.Провести обучение руководящего кадрового блока современным технологиям оценки персонала. |
| **Обучение персонала** |
| 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:- обучение ИКТ;-обучение современному содержанию образования-обучение социальным технологиям;-обучение современным педагогическим технологиям | **Через методические центры:**1.Провести обучение педагогических кадров на курсах повышения квалификации.2.Провести обучение по мультимедийным технологиям.**Уровень  ДОУ:**1.Продолжить активное внедрение мультимедийных и дистанционных программ обучения.2. Обеспечить  работу МО, творческих семинаров по важнейшим вопросам качества освоения основной общеобразовательной программы воспитанниками. |
| **Развитие системы мотивации персонала.** |
| 1.Создать такие условия в коллективе, которые бы способствовали формированию положительной мотивации в деятельности педагога2.Повысить уровень средней заработной платы работников ОУ.3.Совершенствовать положение о комиссии по стимулирующим выплатам педагогам. | 1.Провести подробное исследование психологического климата (показатели: характер конфликтов, степень готовности к общению, социометрическая структура, уровень развития критики и самокритики).2.Выявить базовые компоненты справедливой оплаты труда, основанной на учете итоговой деятельности.3.Модернизировать систему выплаты  льгот и компенсаций, стимулирующих выплат (доплат и надбавок).4.Широко использовать нематериальные стимулы труда.5.Систематически проводить профессиональные конкурсы («Лучшая развивающая среда», «Лучший проект», «Воспитатель года» и др.)6.Использовать все возможности аттестации педагогов. |
| **Развитие корпоративной культуры** |
| 1.Повысить уровень удовлетворенности персонала | 1.Проведение мероприятий знакомства новых членов коллектива с традициями ДОО.2.Проведение традиционных вечеров.3.Проведение Дней Здоровья, туристического слета.4.Формирование положительного имиджа ДОУ в микрорайоне. |

**4.     Этапы реализации программы.**

**Первый этап (организационный): 2018—2019 г.г.**

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

Осваиваются новые формы и процедуры аттестации педагогических кадров (на соответствие занимаемой должности). Реализация перспективного плана по совершенствованию профессиональной компетентности педагогов.

**Второй этап (технологический)**: **2019—2020 г.г.**

        Данный этап предполагает реализацию стратегии перехода ДОО 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): 2020**- **2021 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 квосприятию и внедрению инновацийв учебно-воспитательный процесс | • Организация  информированияпедагогического коллектива об основных направлениях модернизации образования через    систему практико-ориентированных семинаров «Основные направления модернизации образования»· Формированиепозитивного 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. |
| Обновление составапедагогического коллектива | • Реализация          плана привлечения      молодых специалистов в ДОО.• Развитие         института наставничества | •Укомплектованность       ДОО педагогическими      кадрами, имеющими            высшее профессиональное образование.•Увеличение количества       педагогических работников в возрасте до 35 лет.• Создание и поддержание педагогических тандемов |
| Создание внутри ДОУ системы развития профессиональной компетентности педагогов      с учетом требований ФГОС ДО. | •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  | ·         Доля педагогов, занимающихся научной деятельностью.·         Доля педагогов, повышающих квалификацию            в дистанционной форме.·         Доля   педагогов,   имеющихпубликациив профессиональныхизданиях и СМИ.·         Доля педагогов, внедряющих вучебный            процессинновационныеформы обучения. |
| Обеспечение условий      для демонстрации успешности педагогов | • Созданию Портфолио педагогов.• Создание электронных страниц педагогов на сайте ДОО;• Организация и проведение мастер-классов педагогов;•Демонстрация опыта работы педагогов на разных уровнях. | •Увеличение доли педагогов имеющих Портфолио до 100%.•Доля   педагогов   ДОО, которые  представляют опыт своей работы через семинары и мастер-классы;•Увеличение доли педагогов, принимающих участие в работе МО. |
| Корректировкамеханизмовматериальногостимулированияпедагогов | • Корректировкакритериев для        осуществления стимулирования деятельности педагогов в условиях реализации  ФГОС ДО.Внесение изменений в нормативно-правовую базу по вопросам стимулирования педагогов ДОО. | • 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 ДОО;
	+ приобретение информационной техники и обеспечение ею образовательного и воспитательного процесса;
	+ оснащение материальной базы групп;
	+ приобретение современной педагогической литературы, пополнение медиатеки.

**7.     Ожидаемые результаты:**

* повышение качества образования в ДОО;
* положительная динамика в результатах выпускников МБДОУ «Детский сад № 16»;
* 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.

**Структура службы управления персоналом.**

**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 об Общесадовском родительском собрании

 3. Положение о творческой группе педагогов ДОО

 5. Положение о выплатах стимулирующего и компенсационного характера и единовременных выплатах социальной поддержки работникам МБДОУ «Детский сад № 16»

 6.  Положение об общем собрании работников

 7. Коллективный договор

 8. Правила внутреннего трудового распорядка.