

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

Принято на педагогическом совете № __1__
от» __06__ »_09_20_17__ года



Исполнитель
Заведующий «Детского сада № 16»
С.О. Мурсаева
«__06__»_09_2017_года

Программа
развития кадрового 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
3. 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 Владимировна			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	Кузьмина 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 «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 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 завершения 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 государственной 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-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 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.	5.Модернизировать правила внутреннего трудового распорядка.

6.Автоматизация учетных функций и кадрового делопроизводства	6.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; 	<p>1.Продолжить системное внедрение оценки педагогических кадров (педагогический мониторинг).</p> <p>2.Провести обучение руководящего кадрового блока современным технологиям оценки персонала.</p>
Обучение персонала	
<p>1.Обеспечить рост профессионализма педагогов.</p> <p>2.Разработать комплексную программу обучения педагогических кадров в соответствии с кадровой политикой отрасли.</p> <p>3.Провести обучение педагогических кадров по направлениям:</p> <ul style="list-style-type: none"> - обучение ИКТ; -обучение современному содержанию 	<p>Через методические центры:</p> <p>1.Провести обучение педагогических кадров на курсах повышения квалификации.</p> <p>2.Провести обучение по мультимедийным технологиям.</p> <p>Уровень ДОУ:</p> <p>1.Продолжить активное внедрение мультимедийных и дистанционных программ обучения.</p>

<p>образования</p> <p>-обучение социальным технологиям;</p> <p>-обучение современным педагогическим технологиям</p>	<p>2. Обеспечить работу МО, творческих семинаров по важнейшим вопросам качества освоения основной общеобразовательной программы воспитанниками.</p>
<p>Развитие системы мотивации персонала.</p>	
<p>1. Создать такие условия в коллективе, которые бы способствовали формированию положительной мотивации в деятельности педагога</p> <p>2. Повысить уровень средней заработной платы работников ОУ.</p> <p>3. Совершенствовать положение о комиссии по стимулирующим выплатам педагогам.</p>	<p>1. Провести подробное исследование психологического климата (показатели: характер конфликтов, степень готовности к общению, социометрическая структура, уровень развития критики и самокритики).</p> <p>2. Выявить базовые компоненты справедливой оплаты труда, основанной на учете итоговой деятельности.</p> <p>3. Модернизировать систему выплаты льгот и компенсаций, стимулирующих выплат (доплат и надбавок).</p> <p>4. Широко использовать нематериальные стимулы труда.</p> <p>5. Систематически проводить профессиональные конкурсы («Лучшая развивающая среда», «Лучший проект», «Воспитатель года» и др.)</p> <p>6. Использовать все возможности аттестации педагогов.</p>
<p>Развитие корпоративной культуры</p>	
<p>1. Повысить уровень удовлетворенности персонала</p>	<p>1. Проведение мероприятий знакомства новых членов коллектива с традициями ДОО.</p>

	2.Проведение традиционных вечеров. 3.Проведение Дней Здоровья, туристического слета. 4.Формирование положительного имиджа ДООУ 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	<u>Мероприятие</u>	<u>Индикаторы результативности</u>
---------------	---------------------------	---

<p>Преодоление психологического сопротивления к восприятию и внедрению инноваций в учебно-воспитательный процесс</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Организация информирования педагогического коллектива об основных направлениях модернизации образования через систему практико-ориентированных семинаров «Основные направления модернизации образования» <ul style="list-style-type: none"> · Формирование позитивного восприятия инновационных процессов · Организация курсовой переподготовки в соответствии с потребностями реализации ФГОС ДО. 	<ul style="list-style-type: none"> • 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 ДОО. • Развитие института наставничества 	<ul style="list-style-type: none"> • Укомплектованность ДОО педагогическими кадрами, имеющими высшее профессиональное образование. • Увеличение количества педагогических работников в возрасте до 35 лет. • Создание и поддержание педагогических тандемов
<p>Создание внутри ДОО 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 успешности педагогов	<ul style="list-style-type: none"> • Созданию Портфолио педагогов. • Создание электронных страниц педагогов на сайте ДОО; • 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 ДОО, 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. <p>Внесение изменений в нормативно-правовую базу по вопросам стимулирования педагогов ДОО.</p>	<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 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.