

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад «Звездочка» с. Калинка Хабаровского муниципального района
Хабаровского края

СОГЛАСОВАНО

Педагогическим советом
МБДОУ с.Калинка
протокол от 26.08.2024 № 17

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ с.Калинка
А.В.Баринова
30.08.2024

**Программа
развития кадрового потенциала
МБДОУ с.Калинка
на 2024 - 2027 гг**

с.Калинка
2024

Содержание

Раздел I

1.1.	Паспорт программы развития кадрового потенциала	3
1.2.	Пояснительная записка	4
1.2.1.	Актуальность	4
1.2.2.	Анализ кадровых ресурсов	5
1.3.	Риски	6

Раздел II

2.1.	Цель программы	8
2.2.	Задачи программы	8
2.3.	Принципы программы	8
2.4.	Механизмы реализации программы	8
2.5.	Сроки реализации	8
2.6.	Общий объем финансирования	8
2.7.	Ожидаемые результаты	9

Раздел III

3.1	Система мероприятий по формированию кадрового потенциала	10
-----	--	----

Раздел IV

4.1.	Программа развития кадрового потенциала	13
4.2	Этапы реализации программы	21
5.	Заключение	25
6.	Литература	27

Раздел I

1.1. Паспорт программы развития кадрового потенциала

Наименование программы	Программа развития кадрового потенциала МБДОУ с.Калинка на 2024–2027 годы
Разработчик программы	Рабочая группа: • заведующий; • старший воспитатель; • педагог-психолог
Цель программы	Стратегическая цель: повышение качества образовательной деятельности через развитие кадрового потенциала МБДОУ с.Калинка. Конкретная цель: совершенствование системы повышения квалификации, стимулирование и поддержка педагогических работников МБДОУ с.Калинка, повышение престижа образовательного учреждения через рост квалификации педагогических работников
Задачи программы	1. Обеспечить поддержку, стимулирование и повышение статуса педагогических работников. 2. Развивать профессиональную культуру и компетенцию педагогов. 3. Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров. 4. Осваивать современные педагогические и воспитательные технологии и методики: информационно-коммуникационных, исследовательских, проектных, системно-деятельностного подхода. 5. Овладевать основами научного анализа собственного педагогического труда воспитателями, администрацией. 6. Создание системы стимулирования деятельности педагогов МБДОУ с.Калинка
Направления программы	• Организация профессиональной коммуникации; • Психолого- педагогическая мотивация; • Психологическая и методическая поддержка
Сроки реализации	2024–2027гг

Ожидаемые результаты	• Закрепление кадров в МБДОУ с.Калинка и создание условия для притока молодых педагогических кадров: стабильная укомплектованность педагогическими кадрами образовательного учреждения, число молодых специалистов в учреждении увеличивается на 10–15 процентов; • готовность педагогических работников к использованию ИКТ в педагогическом процессе и повышению компетенций; • мотивация к качественному педагогическому труду; • увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах, творческих группах; • повышение уровня профессиональной компетенции педагогов (внедрение инноваций и нововведений: открытие личных сайтов педагогов, участие в профессиональных конкурсах на различном уровне, разработка методических пособий); • создание модели внутриорганизационного продвижения педагогов; • удовлетворенность участников качеством организованных методических мероприятий составит 80 процентов; • пополнение нормативной базы дошкольного учреждения; • успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов: доля работников ДОО, повысивших квалификацию, увеличивается на 20 процентов от общей численности работников; • сформирован творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников
Механизм реализации программы	Основными участниками реализации программы являются администрация и педагогический коллектив образовательного учреждения, способные реализовать поставленные цели и задачи программы
Система организации контроля	Текущий контроль осуществляет заведующий, старший воспитатель

1.2. Пояснительная записка

Программа развития кадрового потенциала (далее – Программа) Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада «Звездочка» с.Калинка Хабаровского муниципального района Хабаровского края (далее - МБДОУ с.Калинка) является документом, который направлен на создание условий для личностного развития педагогов, повышения квалификационного уровня, уровня профессиональной компетенции и творческой инициативы.

Программа разработана в соответствии со следующими нормативными правовыми документами:

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
2. ФГОС ДО, утвержденный приказом Минобрнауки России от 17.10.2013 № 1155.
3. Профессиональный стандарт «Педагог», утвержденный приказом Минтруда России от 18.10.2013 № 544н.
4. Профессиональный стандарт «Педагог-психолог», утвержденный приказом Минтруда России от 24.07.2015 № 514н.
5. Профессиональный стандарт «Педагог-дефектолог», утвержденный приказом Минтруда России от 13.03.2023 № 136н.
6. Трудовой кодекс.
7. Квалификационные характеристики должностей работников образования, утвержденные приказом Минсоцразвития России 26.08.2010.
8. Устав дошкольного учреждения.

1.2.1. Актуальность

Разработка программы развития кадрового потенциала МБДОУ с.Калинка актуальна и необходима в современных условиях по следующим причинам:

- изменение социально-экономической ситуации. Экономика страны и общество претерпевают значительные изменения, что требует от работников новых компетенций и умений. Это включает развитие цифровых навыков, адаптацию к новым технологиям и улучшение качества обслуживания;
- повышенные требования к квалификации сотрудников. Сегодняшние родители и дети ожидают высокого уровня профессионализма и ответственности от персонала дошкольных учреждений. Сотрудники должны обладать знаниями в области психологии, педагогики и других смежных дисциплин, чтобы эффективно работать с детьми разных возрастов и индивидуальными особенностями;
- инновационные методы обучения и воспитания. Новые методики и технологии требуют внедрения в практику работы ДОО, что невозможно без соответствующей подготовки кадров. Педагоги должны владеть современными методами и инструментами, такими как интерактивные доски, цифровые платформы и игровые технологии;
- профессиональное развитие и карьерный рост. Для того чтобы сотрудники могли расти профессионально и продвигаться по карьерной лестнице, им необходимы программы повышения квалификации и стажировки. Это позволяет улучшить качество работы и привлечь талантливых специалистов в отрасль;
- конкурентоспособность на рынке труда. Современные ДОО вынуждены конкурировать за лучших сотрудников, предлагая привлекательные условия труда и возможности для профессионального роста. Программа развития кадрового потенциала помогает удерживать ценные кадры и привлечь новых квалифицированных специалистов.

Разработка такой Программы способствует повышению качества образования и ухода за детьми, укреплению позиций МБДОУ с.Калинка на рынке образовательных услуг и созданию благоприятных условий для профессиональной самореализации сотрудников.

1.2.2. Анализ кадровых ресурсов

Для решения поставленных задач в МБДОУ с.Калинка сформирован творческий коллектив, характеризующийся работоспособностью, стабильностью и инициативностью в педагогической деятельности.

Детский сад на 100 процентов укомплектован педагогическими кадрами.

Должность	Количество
Старший воспитатель	1
Воспитатель	8
Музыкальный руководитель	1
Инструктор по физическому воспитанию	1
Учитель-логопед	1
Педагог-психолог	1
Общая численность работников коллектива МБДОУ МБДОУ с.Калинка – 35 человек. Численность педагогических работников – 13 человек	

Распределение педагогического персонала по возрасту:

Всего педагогов	В том числе в возрасте (полных лет на 1 сентября 2024 года)							
	моложе 25 лет	25–29 лет	30–39 лет	40–44 лет	45–49 лет	50–54 лет	55–59 лет	60 лет и старше
13	0	0	5	3	4	-	1	-
%	0%	0%	39%	23%	31%	0%	7%	0%

Распределение педагогического персонала по стажу педагогической работы:

Стаж	До 3 лет	От 3 до 5 лет	От 5 до 10 лет	От 10 до 15 лет	От 15 до 20 лет	свыше 20 лет
Сентябрь 2024						
Количество педагогов	0	0	2	9	1	1
%	0%	0%	16%	70%	7%	7%

Распределение педагогического персонала по уровню образования:

Образование	Высшее	Среднее специальное
Количество педагогов	10	3
%	78%	22%

Распределение педагогического персонала по уровню квалификации:

Квалификационные категории	Высшая	Первая	Соответствие должности
Количество педагогов	9	2	2
%	68%	16 %	16%

Педагоги детского сада постоянно повышают свою квалификацию через:

- прохождение курсов повышения квалификации;
- самообразование.

Проводимый анализ кадрового потенциала учреждения выявляет как позитивные, так и негативные тенденции:

- старение кадрового состава;
- преобладание в коллективе устаревших подходов к образовательному процессу и наличие стереотипных установок;
- «стойкое сопротивление» некоторых педагогов к введению образовательных инноваций;
- недостаточная активность большинства педагогов в профессиональном развитии.

Программа направлена на профессиональное становление и развитие педагогов и педагогического коллектива в целом.

Инновационная направленность Программы состоит в использовании педагогами в процессе профессионального развития современных технологий, стремление к инновационной деятельности и внедрению новообразований в педагогический процесс в условиях реализации ФГОС и ФОП ДО: технологии проектирования, информационные технологии, педагогические, социальные, творческие отчеты, презентации, технологии «электронное портфолио».

1.3. Риски

1. Пассивность педагогов, нежелание перестраивать свою деятельность.
2. Дефицит специалистов.
3. Текучесть кадров.
4. Недостаточная эффективность положения о стимулировании.

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 ДОО	Подготовка выпускников вузов и сузов 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 – снижение уровня рождаемости	Уменьшение 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, открытие групп с 1 года
Маркетинговые	Неудовлетворённость потребителей услуг: родителей воспитанников вследствие ошибки в выборе необходимого направления деятельности ДОО	Уменьшение спроса на предоставляемые ДОО услуги, в том числе 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

Раздел II

2.1. Цель Программы

Стратегическая цель: повышение качества образовательной деятельности через развитие кадрового потенциала МБДОУ с.Калинка.

Конкретная цель: совершенствование системы повышения квалификации, стимулирование и поддержка педагогических работников МБДОУ с.Калинка, повышение престижа образовательного учреждения через рост квалификации педагогических работников.

2.2. Задачи Программы

1. Обеспечить поддержку, стимулирование и повышение статуса педагогических работников.
2. Развивать профессиональную культуру и компетенцию педагогов.
3. Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров.
4. Осваивать современные педагогические и воспитательные технологии и методик: информационно-коммуникационных, исследовательских, проектных, системно-деятельностного подхода.
5. Овладевать основами научного анализа собственного педагогического труда воспитателями, администрацией.
6. Создание системы стимулирования деятельности педагогов МБДОУ с.Калинка.

2.3. Принципы

Принципы:

- **Принцип непрерывности** профессионального развития педагогических работников.
- **Принцип партнерства** – предполагает определение круга актуальных и потенциальных партнеров в образовательном пространстве детского сада, города, консолидацию их усилий, обеспечение устойчивости развития за счет системного эффекта взаимодействия.
- **Принцип саморазвития** – определяет приоритетность актуализации внутренних источников развития, интенсификацию развития, способность адаптироваться в изменившейся ситуации.

2.4. Механизмы реализации Программы

В МБДОУ с.Калинка определены следующие механизмы реализации Программы:

1. Организация повышения квалификации: регулярное участие педагогов в курсах повышения квалификации, проведение регулярных тренингов, семинаров, мастер-классов и других мероприятий для повышения уровня знаний и умений педагогов. Привлечение экспертов для разработки и внедрения современных методов обучения и воспитания, соответствующих современным стандартам образования.
2. Создание системы наставничества: назначение наставников для молодых специалистов и предоставление им возможности для стажировки, создание условий для передачи опыта от старших коллег младшим, организация взаимного обмена знаниями и навыками.
3. Разработка и внедрение мотивационной системы материального и нематериального поощрения успешной деятельности педагогов, активного участия в конкурсах, конференциях, фестивалях и других мероприятиях, направленных на повышение профессионального уровня педагогов.
4. Анализ и оценка результатов: регулярный мониторинг и анализ эффективности реализованных мероприятий, корректировка плана действий при необходимости.

2.5. Сроки и этапы реализации Программы

Программа рассчитана на три учебных года – в период с 2024 по 2027 годы в соответствии с актуальной ситуацией учреждения. Учитывается возможность продления сроков ее реализации при отсутствии планируемого результата.

2.6. Общий объем финансирования

На реализацию Программы заложен краевой и муниципальный бюджет.

2.7. Ожидаемые результаты реализации Программы

1. Закрепление кадров в МБДОУ с.Калинка и создание условия для притока молодых педагогических кадров: стабильная укомплектованность педагогическими кадрами образовательного учреждения, число молодых специалистов в учреждении увеличивается на 10–15 процентов.
2. Решение комплекса социальных и моральных мер поощрения для повышения статуса педагогических работников.
3. Профессиональный рост педагогических кадров.
4. Готовность педагогических работников к использованию ИКТ в педагогическом процессе и повышению квалификации.
5. Мотивация к качественному педагогическому труду.
6. Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии и принимающих участие в конкурсах, творческих группах.
7. Повышение социального статуса воспитателя.
8. Повышение уровня профессиональной компетенции педагогов – внедрение инноваций и нововведений: открытие личных сайтов педагогов, участие в профессиональных конкурсах на различном уровне, разработка методических пособий.
9. Создание модели внутриорганизационного продвижения педагогов.
10. Удовлетворённость участников качеством организованных методических мероприятий составит 80 процентов.
11. Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации: доля работников МБДОУ с.Калинка, повысивших квалификацию, увеличивается на 20 процентов от общей численности работников.
12. Качественно сформированный, творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников.

Раздел III

3.1. Система мероприятий по формированию кадрового потенциала Повышение квалификации педагогов.

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

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

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

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

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

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

В МБДОУ с.Калинка ведутся следующие формы методической работы:

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

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

Оптимальным вариантом методической работы в МБДОУ с.Калинка являются:

Педагогические советы, рассматривающие различные аспекты деятельности МБДОУ с.Калинка. Здесь обсуждаются основные вопросы воспитания и обучения дошкольников, анализируются недостатки, принимаются решения для их устранения, организуется обмен опытом работы.

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

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

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

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

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

Они позволяют увидеть работу педагогов, использовать их познавательный опыт, осознать свои недочеты. Педагоги учатся анализировать особенности учебно-воспитательного процесса в целом, а также занятий или досуговой деятельности в группе.

Изучение лучшего опыта педагогов позволяет решить ряд вопросов, таких как:

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

- взаимодействие всех специалистов МБДОУ с.Калинка.

Формы распространения педагогического опыта в МБДОУ с.Калинка:

- открытые занятия и мероприятия;
- выступления «Из опыта работы» на Педагогическом совете;
- семинары;
- конференции;
- участие в конкурсах, таких как: муниципальные – «Лучший педагогический работник», конкурс профессионального мастерства.

Педагогические тренинги. Содержание тренингов включает индивидуальную работу по анализу педагогических проблем:

- работу с группой педагогов по решению поставленной поисковой задачи;

- проведение деловой игры;
- создание методических рекомендаций.

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

Темы тренингов:

- Взаимодействие с агрессивными детьми.
- Взаимодействие с гиперактивными детьми.
- Эколого-психологический тренинг.
- Трудности режимных моментов

Смотр-конкурс – это способ проверки профессиональных знаний, умений, навыков, педагогической эрудиции, возможность оценивать результаты путем сравнения своих способностей с другими. В МБДОУ с.Калинка традиционно проводятся конкурсы:

1. «Лучшее оформление группы «Зимняя сказка»
2. «Шашечный турнир»
3. «Книжка-малышка»
4. «Звездное шоу» (музыкальные инсценировки)
5. «Мы к звездам проложили путь»
6. «Радуга талантов»
7. «Жемчужинка детского сада»

В детском саду ежегодно проводится конкурс профессионального мастерства, в котором принимают участие все педагоги. Цель данного конкурса – дать возможность педагогам показать себя, свой профессионализм. Данный конкурс является подготовительным этапом муниципального конкурса «Воспитатель года».

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

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

В результате данных мероприятий предполагается качественное изменение организации методической работы, то есть приведение ее в систему:

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

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

Раздел IV

4.1. Программа развития кадрового потенциала

Основы кадрового потенциала

Система кадрового потенциала МБДОУ с.Калинка основана на стратегии развития системы образования России и образовательного учреждения.

Стратегические цели работы с персоналом:

- добиться полного количественного и качественного соответствия педагогического состава стратегическим целям МБДОУ с.Калинка 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 с.Калинка;
- удерживать расходы на персонал в рамках, определяемых текущим финансированием МБДОУ с.Калинка.

4.1.1. Права и обязанности педагогических работников

Педагогические работники имеют право:

- участвовать в управлении образовательным учреждением;
- работать в педагогическом совете;
- избирать и быть избранными в совет МБДОУ с.Калинка;
- 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;
- повышать квалификацию;
- аттестоваться на добровольной основе на первую или высшую квалификационную категорию;
- работать по сокращенной 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 МБДОУ с.Калинка только по жалобе, поданной в письменном виде, копия которой передана работнику;
- государственного страхования в установленном законом РФ порядке.

Педагогические работники обязаны:

- удовлетворять требованиям соответствующих квалификационных характеристик;
- выполнять Устав МБДОУ с.Калинка и Правила внутреннего трудового распорядка, кодекс деловой этики и дресс-код сотрудников;
- поддерживать дисциплину в МБДОУ с.Калинка 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;
- проходить периодически по приказу заведующего МБДОУ с.Калинка 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 ДОО 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 с.Калинка обеспечивает благоприятные условия для вхождения в коллектив и предоставляет широкие возможности для профессионального и личностного развития, а также для продвижения по профессиональной лестнице.

4.1.2. В области управления составом персонала

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

Набор персонала. МБДОУ с.Калинка не допускает дискриминации при приеме на работу по любым мотивам, строго соблюдая требования действующего законодательства РФ.

При приеме на работу администрация МБДОУ с.Калинка знакомит педагога со следующими документами:

- коллективным договором;
- уставом МБДОУ с.Калинка;
- Правилами внутреннего распорядка;
- должностными инструкциями;
- приказом об охране труда и соблюдении правил техники безопасности;
- кодексом деловой этики

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

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

Увольнение сотрудников. МБДОУ с.Калинка не заинтересована в уходе успешных сотрудников. Однако администрация детского сада не задерживает сотрудников, не заинтересованных в работе или вынужденных уволиться по личным мотивам.

МБДОУ с.Калинка благожелательно относится к возвращению ранее уволившихся сотрудников при условии, что их уход не нанес вреда деятельности учреждения.

При сокращении объема деятельности МБДОУ с.Калинка 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.

4.1.3. В области оценки персонала

Для принятия объективных решений, связанных с набором, продвижением, мотивацией педагогических и технических работников в МБДОУ с.Калинка 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 с.Калинка;
- активность, самостоятельность, инициативность;
- квалификация, опыт работы, результат педагогической деятельности;
- желание работать в дошкольном общеобразовательном учреждении

При отборе административных работников оцениваются их качества:

- квалификация и опыт работы по профилю вакансии, а также опыт руководящей работы;
- желание работать в МБДОУ с.Калинка;
- согласие с принципами и традициями МБДОУ с.Калинка.

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 МБДОУ с.Калинка, 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.

4.1.4. В области продвижения персонала

Обучение администрации. Обучение административной команды – основной приоритет при формировании планов обучения в МБДОУ с.Калинка. Каждый руководитель проходит обучение не реже одного раза в три 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 ДОО.

Адаптация новых сотрудников. В МБДОУ с.Калинка 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.

Обязательное обучение. МБДОУ с.Калинка проводит обучение сотрудников охране труда, ТБ и пожарному техническому минимуму, и другим аналогичным направлениям, предписываемым действующим законодательством.

Профессиональное повышение квалификации. МБДОУ с.Калинка считает необходимым поддерживать профессиональную квалификацию педагогов путем организации регулярного прохождения курсов повышения квалификации не реже одного раза в три года.

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

С 1.09.2019 года МБДОУ с.Калинка является соисполнителем ФИП «Инновационная модель логопедического пункта дошкольного образовательного учреждения как диагностико-развивающего и коррекционного центра в условиях ФГОС».

В процессе соисполнительства внедряется авторская программа О.А. Бимеевой «Развитие языковой способности у детей младшего дошкольного возраста с речевыми нарушениями в условиях инклюзивно организованного обучения средствами логопедического пункта дошкольного образовательного учреждения»

Программа представлена системой принципиально новой, нестандартной организации процесса оказания логопедической помощи детям младшего дошкольного возраста с речевыми нарушениями в пределах логопедического пункта МБДОУ с.Калинка «Развитие языковой способности у детей младшего дошкольного возраста с речевыми нарушениями в условиях

инклюзивно организованного обучения средствами логопедического пункта дошкольного образовательного учреждения»

На основании приказа Управления образования администрации Хабаровского муниципального района от 09.01.2023 г. «О развитии инновационной инфраструктуры в сфере образования Хабаровского муниципального района» и приказа Управления образования администрации Хабаровского муниципального района от 02.02.2023 № 30 «О присвоении статуса муниципальной инновационной площадки» с 1.03.2023 г. в МБДОУ с.Калинка обеспечена деятельность муниципальной инновационной площадки по теме «Инновационная модель организации эффективного взаимодействия дошкольного учреждения с семьями воспитанников».

4.1.5. 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"», то есть 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.

Премияльная система. Премияльная система МБДОУ с.Калинка решает основную задачу: повышения результативности и эффективности работы сотрудников.

Основание: положение о премировании (приложение 2 к коллективному договору).

Льготы и компенсации. МБДОУ с.Калинка предоставляет сотрудникам предусмотренные законодательством льготы и компенсации:

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

Основание: социальные гарантии коллективного договора.

Моральное поощрение В МБДОУ с.Калинка действует система морального поощрения, вручение грамот, присуждение премий, занесение на доску почета, представление к отраслевым и государственным наградам.

4.1.6. В области корпоративной культуры

Основы корпоративной культуры. К ценностям, лежащим в основе корпоративной этики, можно отнести:

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

Стиль управления и взаимодействия. Управление деятельностью и взаимодействие между педагогическим коллективом МБДОУ с.Калинка 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 с.Калинка 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 Хабаровского края, Управления образования Хабаровского муниципального района;
- проинформировать подчиненных о качестве их работы;
- предоставить идеологическую информацию для облегчения восприятия целей

Восходящие коммуникации. Руководство МБДОУ с.Калинка заинтересовано в учете мнений и настроений сотрудников при решении вопросов управления образовательным учреждением.

Каналы коммуникации. В МБДОУ с.Калинка активно используются следующие каналы коммуникации:

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

Традиции. В МБДОУ с.Калинка поддерживаются такие традиции, как: празднование Дня знаний, Дня дошкольного работника, Международного женского дня, проведение новогодних вечеров, дней открытых дверей, Недели здоровья, чествование юбиляров и сотрудников, удостоенных наград.

4.1.7. 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 МБДОУ с.Калинка являются:

- психофизиологическая составляющая: состояние здоровья, работоспособность, выносливость (в том числе 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 с.Калинка строго соблюдает Трудовой кодекс РФ, другие государственные нормативные акты, относящиеся к трудовым отношениям, а также коллективный договор.

Рабочие места сотрудников. Руководство МБДОУ с.Калинка стремится обеспечить современный уровень оснащенности и состояния рабочих мест, проводит аттестацию рабочего места (СОУТ).

Забота о пенсионном обеспечении сотрудников. В МБДОУ с.Калинка проводятся необходимые мероприятия по обеспечению сотрудников государственными пенсиями, в том

числе МБДОУ с.Калинка перечисляет взносы и предоставляет индивидуальные сведения на сотрудников в Социальный фонд РФ.

Кадровая политика	
Цели	Задачи
1. Разработать и утвердить Кадровую политику МБДОУ с.Калинка	1. Привести в соответствие с Кадровой политикой локальные акты, регламентирующие взаимоотношения с персоналом
Управление составом персонала	
1. Добиться 100 процентов обеспеченности квалифицированными педагогическими кадрами. 2. Удержать долю сотрудников в возрасте от 35–45 лет на уровне. 3. Стимулировать приток молодых специалистов в МБДОУ с.Калинка	1. Составить перспективный план обеспечения воспитателями всех возрастных групп. 2. Обеспечить поддержание имиджа педагога. Организовать самопрезентацию воспитателей. 3. Создать условия педагогам-стажистам по внедрению в их педагогическую деятельность современных требований и стандартов, сохраняя тем самым кадровый баланс
Учет персонала и трудовые отношения	
1. Приведение процедур работы с персоналом в соответствие с законодательством. 2. Автоматизация учетных функций и кадрового делопроизводства	1. Модернизировать Правила внутреннего трудового распорядка. 2. Систематически обновлять компьютерную базу данных
Организация оценки персонала	
1. 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. 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	Через методические центры: 1. Провести обучение педагогических кадров на курсах повышения квалификации. 2. Провести обучение по дистанционным технологиям. Уровень ДОО: 1. Продолжить активное внедрение мультимедийных и дистанционных программ обучения.

образования; • обучение социальным технологиям; • обучение современным педагогическим технологиям	2. Обеспечить работу МО и ПДС по важнейшим вопросам качества освоения образовательной программы воспитанниками
Развитие системы мотивации персонала	
1. Создать такие условия в коллективе, которые бы способствовали формированию положительной мотивации в деятельности педагога. 2. Повысить уровень средней заработной платы работников МБДОУ с.Калинка. 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. 6. Использовать все возможности аттестации педагогов
Развитие корпоративной культуры	
Повысить уровень удовлетворенности персонала	1. Проведение мероприятий знакомства новых членов коллектива с традициями МБДОУ с.Калинка. 2. Проведение традиционных вечеров. 3. Проведение Дней здоровья, туристских экскурсий. 4. Формирование положительного имиджа МБДОУ с.Калинка в Хабаровском районе и Хабаровском крае

4.2. Этапы реализации Программы

Первый этап (организационный): 2024–2025. Данный этап предполагает выявление перспективных направлений развития МБДОУ с.Калинка и проектирование его нового качественного представления в условиях перехода на ФОП ДО, поиск новых вариантов на основе требований ФГОС и ФОП ДО.

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

Второй этап (технологический): 2025–2026. Данный этап предполагает реализацию стратегии перехода МБДОУ с.Калинка в новое качественное состояние, реализацию ведущих направлений и идей Программы, оценку ее эффективности, действенности на основе качественного анализа всех направлений деятельности.

Совершенствуется система моральных и материальных стимулов для постоянного повышения квалификации, оценки качества образования.

Третий этап (рефлексивно-обобщающий): 2026–2027. Данный этап предполагает анализ достигнутых результатов, теоретическое обоснование системных изменений в образовательном пространстве дошкольного учреждения, презентацию опыта и определение перспектив дальнейшего развития детского сада.

Мероприятия по реализации Программы:

Направления	Мероприятия	Сроки	Ответственные
Организация повышения квалификации: регулярное участие педагогов в курсах повышения квалификации	План курсовой подготовки педагогов на три года	В соответствии с планом КПК по учреждению с учетом запросов педагогов	Ответственный за КПК
Проведение регулярных тренингов, семинаров, мастер-классов и других мероприятий для повышения уровня знаний и умений педагогов	Система мероприятий по повышению профессиональной компетентности педагогов в рамках годового плана работы учреждения	В соответствии с планом мероприятий на учебный год	Заведующий
Привлечение экспертов для разработки и внедрения современных методов обучения и воспитания, соответствующих современным стандартам образования	План взаимодействия с социальными партнерами учреждения	В соответствии с планом программы развития учреждения и годовым планом	Ответственный за взаимодействие с социальным окружением
Создание системы наставничества: назначение наставников для молодых специалистов и предоставление им возможности для стажировки, создание условий для передачи опыта от старших коллег младшим, организация взаимного обмена знаниями и навыками	Система работы, выработанная через реализацию проекта «Наставничество»	В соответствии с персонализированным планом наставнической пары	Старший воспитатель
Разработка и внедрение мотивационной системы материального и нематериального поощрения успешной деятельности педагогов, активного участия в конкурсах, конференциях, фестивалях и других мероприятиях, направленных на повышение профессионального уровня педагогов	Рейтинг педагогов МБДОУ с.Калинка Система материального стимулирования педагогов за качественное и результативное участие в мероприятиях и конкурсах различного уровня	1 раз в год 1 раз в квартал	Комиссия по оценке кадров в составе педагогов учреждения
Анализ и оценка результатов: регулярный мониторинг и анализ эффективности реализованных мероприятий, корректировка плана действий при необходимости	Внутренняя система оценки качества образования	В соответствии с ежегодным планом ВСОКО	Ответственные по плану ВСОКО

Материально-техническое обеспечение реализации Программы:

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

Ожидаемые результаты:

- повышение качества образования в МБДОУ с.Калинка;
- положительная динамика в результатах выпускников МБДОУ с.Калинка;
- 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.

Система мониторинга. Мониторинг уровня профессиональной компетентности педагогических работников осуществляется на основе квалификационных характеристик должностей работников образования и самооценки педагогической деятельности. Мониторинг осуществляется через изучение опыта работы педагога, заинтересованности в инновациях, овладения педагогическими технологиями, готовности к саморазвитию, результатов участия в семинарах, практических занятиях, степени участия в повышении квалификации. Данные критерии учитываются при стимулировании труда сотрудников как основы для механизма взаимосвязи новой системы оплаты труда и уровня профессиональной квалификации.

При проведении комплексной оценки качества профессиональной деятельности педагогов выделено три критерия:

1. Соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования.
2. Деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической деятельности.
3. Результативность образовательного процесса.

Индикатор	Формы и методы	Объект	Сроки	Ответственный
1. Соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования				
Использование современных образовательных программ и технологий	Наблюдения за педагогической деятельностью, контроль	Педагоги	1 раз в год (май)	Старший воспитатель
Использование информационных технологий	Беседа, анализ, наблюдение	Педагоги	1 раз в год (май)	Старший воспитатель
2. Деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической деятельности				
Участие в работе творческих групп по проблемам дошкольного образования	Экран наблюдений	Педагоги	В течение учебного года	Заведующий Старший воспитатель

Осуществление самообразования	Анкетирование, тестирование, самооценка, беседа	Педагоги	В течение учебного года	Старший воспитатель
3. Результативность образовательного процесса				
Реализация образовательных программ дошкольного образования в полном объеме	Мониторинг освоения образовательной программы	Дети	2 раза в год	Старший воспитатель
Обобщение и презентация педагогического опыта	Экран наблюдений	Педагоги	1 раз в год (май)	Старший воспитатель
Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей (законных представителей)	Анкетирование, беседа, самооценка	Педагоги	1 раз в год (май)	Заведующий, старший воспитатель

Профессиональная деятельность педагогов оценивается экспертами по 5-балльной шкале. На основе полученных данных каждый педагог составляет индивидуальный план корректирующих действий и мероприятий.

Критерии и показатели профессионального роста педагогов

Критерии	Индикаторы
Оптимизация деятельности педагогических кадров	• Повышение качества дошкольного образования; • количество педагогов детского сада, принимавших участие в различных конкурсах педагогического мастерства; • количество педагогов детского сада, пожелавших представить и обобщить свой опыт работы
Обеспечение непрерывного профессионального образования	• Повышение квалификации и наращивание кадрового потенциала в детском саду; • создание условий для повышения и изменения статуса педагогов; • создание условий для самореализации и личностного роста педагогов в разработке и реализации образовательных проектов; • поддержка позитивной рабочей атмосферы в ходе реализации проектов; • совершенствование материально-технических условий деятельности педагогов
Повышение удовлетворенности образовательным процессом его участников	• Создание условий для профессионального роста педагогов; • обновление содержания образования и его технологий; • предоставление педагогам пространства для педагогической инициативы; • улучшение результативности деятельности педагогов за счет роста мотивации и педагогического мастерства

Обобщенные данные мониторинга позволят прогнозировать направления методической работы с педагогическим коллективом, определять их эффективность.

Система работы по комплексному развитию профессиональной компетентности педагогических кадров способствует достижению нового качества воспитания, совершенствованию имеющихся у педагогических работников профессиональных компетенций.

Показатели результативности:

- доля педагогических работников, эффективно использующих современные педагогические технологии;
- доля педагогических работников, включенных в разработку и реализацию индивидуальных программ;
- доля педагогических работников, обобщивших опыт работы на различных уровнях;
- доля педагогических работников, прошедших курсовую подготовку;
- доля педагогических работников, повысивших квалификационную категорию;
- доля воспитанников, успешно адаптированных в детском саду;
- социально-правовая защита личных прав детей – процент от общего количества воспитанников;
- доля детей, имеющих отклонения в эмоционально-волевой сфере;
- доля выпускников, успешно адаптированных в социуме;
- количество детей «группы риска»;
- доля воспитанников, ставших призерами и победителями конкурсов детского творчества различного уровня

5. Заключение

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

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

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

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

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

На основании результатов анализа управления персоналом в МБДОУ с.Калинка пришли к выводам:

К положительным факторам можно отнести, что в МБДОУ с.Калинка:

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

6. Литература

1. Белкина В.Н., Карпов А.В., Ревякина И.И. Теория и практика развития профессиональной педагогической рефлексии. Ярославль, 2006.
2. Шадриков В.Д. Личностные качества педагога как составляющие профессиональной компетентности//Вестник ЯГУ им. П.Г. Демидова. – 2006. № 1. 15–20.
3. Якушева С.Д. Основы педагогического мастерства: учебник. 4-е изд., испр. и доп. // М.: Издательский центр «Академия», 2011.