Кадровая политика в ДОУ №52 «Ая-ганга»

Кадровая политика – это механизм выработки целей и задач, направленных на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала, создание ответственного, высокопроизводительного, сплоченного коллектива, способного адекватно реагировать на постоянно меняющиеся требования.

Изменения, происходящие в обществе, влекут за собой изменения в работе дошкольных учреждений. Детский сад сегодня – сложный организм, стремящийся к развитию, ищущий новые возможности, создающий необходимые условия для удовлетворения потребностей ребенка, семьи, общества, обеспечивающий условия для творческой, профессиональной работы педагогов, отвечающей самым современным требованиям.

К сожалению, недостаточное финансирование, и самое главное нехватка квалифицированных педагогических кадров все еще остаются главными проблемами дошкольного образования.

Проблемы старения кадрового состава, снижения престижа профессии воспитателя в связи с социальной незащищенностью в последние десятилетия, дают основания прогнозировать возникновение через 5-6 лет кризисной ситуации с обеспечением кадрами нашего учреждения.

Об этом говорит и региональный проект «Развитие кадрового потенциала системы образования Ярославской области».

В нашем детском саду разработан и принят план по развитию и повышению кадрового потенциала. (Гиперссылка).

**Цель кадровой политики МАДОУ  д/с № 52 «Ая-ганга»**: полное и своевременное удовлетворение потребностей дошкольного образовательного учреждения в трудовых ресурсах необходимого качества.

Основными задачами  являются:

- обеспечить ДОУ квалифицированными кадрами.

- создать систему закрепления молодых специалистов в ДОУ;

- создать комплекс социальных и моральных мер поощрения для повышения статуса педагогических работников ДОУ.

- проводить мониторинг состояния повышения квалификации педагогов;

- мотивировать и стимулировать педагогические кадры, направленные на повышение качества образования, воспитания и развития детей дошкольного возраста.

- создание условий в учреждении для внутрисистемного повышения квалификации педагогов и непрерывного образования педагогических кадров.

* Оптимизация и стабилизация кадрового состава образовательного учреждения.
* Создание и поддержание организационного порядка в учреждении, повышение исполнительности, ответственности работников за выполнение должностных обязанностей, укрепление трудовой дисциплины.
* Формирование деловой корпоративной культуры учреждения.
* Создание безопасных и комфортных условий труда в учреждении.

План разработан в соответствии с нормативными правовыми документами:

1. Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ

## 2. «Санитарно-эпидемиологическими требованиями к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных организациях». Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы СанПиН 2.4.3648-20 , утвержденные постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 15 мая 2013 года № 26, (далее – СанПиН) от 28 сентября 2020 г. № 28 "Об утверждении санитарных правил СП 2.4.3648-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи""

3. Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 17.10.2013 №1155 "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования" (Зарегистрировано в Минюсте России 14.11.2013 N 30384) .

4. Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 13.08.2013г. №1014 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования".

5. Уставом ДОУ (далее – Устав).

6. Лицензией на образовательную деятельность.

7. Профессиональный стандарт педагога.

Первоначально был сделан кадровый аудит.

В нашем коллективе работают 22 педагогических работника, из них:

14 воспитателей, 2 музыкальных работника, инструктор по физкультуре, учитель-логопед, педагог-психолог, учитель бурятского языка.

Младших воспитателей числится 10 человек.

Обслуживающий персонал- 20 человек.

С высшим педагогическим образованием – 14 педагогов;

среднее специальное педагогическое образование – 8 педагогов;

Педагоги имеют категории:

Высшая – 3;

Первая – 3;

СЗД – 6;

молодые специалисты – 5.

Педагогический стаж:

До 5 лет – 6;

От 5 до 10 лет – 4;

От 10 до 15 лет –7

От 15 до 20 лет – 1;

От 20 и более – 4;

Возраст педагогов:

Моложе 25 – 2;

От 25-29-2 чел

от 30-34 – 2 чел;

от 35-39 -7 чел;

от 40-44-2 чел;

от 45-49—1 чел;

от 50-54 -1 чел;

от 55-59-2 чел;

От 60-64-2 чел;

От 65 и более -1 чел

Ориентируясь на кадровый состав нашего детского сада, мы определились с направлениями работы в кадровой политике, выделив четыре основных.

Повышение педагогической компетенции. Для эффективности педагогического процесса необходим постоянный поиск новых, более результативных, методов воспитания и обучения, при помощи которых происходит передача детям содержания образования.

Данное направление включает в себя ряд мероприятий.

В рамках реализации программы, перед нами стоит цель повышения квалификации сотрудников ДОУ и уровня педагогического мастерства. В связи с этим, запланировано прохождение педагогами курсов повышения квалификации каждые пять лет на базе Ярославского ИРО.

Владение ИКТ, по новому профессиональному стандарту педагога, является одним из основных критериев мастерства воспитателя. Очевидны практические результаты – НОД, родительские собрания, мероприятия с педагогами проводятся с использованием ИКТ – технологий.

*Открытые показы образовательной деятельности являются формой обучения педагогов и распространения передового опыта.*

Ежегодно в рамках методической работы в детском саду проводятся открытые показы (разного уровня), на которых представляется лучший опыт работы по одному из направлений дошкольной педагогики.

Педагогические советы планируются в соответствии с годовыми задачами работы ДОУ. Наряду с проведением традиционных педсоветов, мы используем нетрадиционные формы.

Педсовет «Педагогические условия организации речевой среды для полноценного общего и речевого развития дошкольников» был организован, как деловая игра.

Семинар – практикум – эффективная форма работы, т.к. теоретический материал подкрепляется примерами из практики, показом отдельных приемов и способов работы. Главной задачей являются совершенствование профессионального мастерства педагогов в определенном виде деятельности. С центра здоровья в ДОУ Педагог-психолог проводит беседы и тренинги по теме «Профилактика эмоционального выгорания». Нам нравится, что в ходе проведения таких семинаров-практикумов предусматривается возможность обсуждения различных точек зрения, развертывания дискуссий, создания проблемных ситуаций, которые позволяют в итоге выработать единые позиции в решении проблемы.

В процессе проведения мастер-классов происходит передача педагогического опыта, системы работы. Важно не только умело показать работу, но и обсудить с коллегами полученные результаты, рассказать при помощи каких методов и приемов они были достигнуты.

Педагогами были организованы мастер-классы «Использование методики ТРИЗ в работе с детьми»; «Экспериментально-исследовательская деятельность»; «Роль дыхательной гимнастики в оздоровлении детей»; «Обучающие игры с мячом»; «Нетрадиционные техники рисования в детском саду».

Развитие командного взаимодействия педагогического коллектива образовательной организации предполагает создание рабочих творческих групп, работа которых направлена на решение конкретных задач, важных для осуществления образовательной деятельности в современных условиях.

Рабочая группа – это объединение педагогов для решения узкой задачи, требующей аналитической деятельности, систематики и обобщения имеющихся данных. Организуется группа на недлительный промежуток времени. В итоге создается конкретный коллективный продукт, который используется в образовательной деятельности.

Основными принципами в работе тренинговой группы являются доверительное и откровенное общение, ответственность в дискуссиях и при обсуждении результатов. Тренинги у нас проводит педагог-психолог.

«Мы команда» (цель: профилактика психологического здоровья педагогов, сплочение коллектива и построение эффективного командного взаимодействия)

«Профилактика профвыгорания» (цель: профилактика психологического здоровья педагогов, сплочение коллектива и построение эффективного взаимодействия).

*Индивидуальная работа.*

 Выделяют традиционную  форму - беседа. Целью беседы является уточнение позиций, взглядов педагога на процесс воспитания и образования детей; выявление уровня владения воспитателем самооценкой, развития педагогической рефлексии; высказывание пожеланий, рекомендаций, направленных на совершенствование педагогической деятельности. Искусству проводить беседы надо учиться.

*Консультации по темам самообразования.*

И, конечно, наши педагоги всегда активно участвуют в конкурсах на базе ДОУ, которые проходят в достаточном количестве: и предметно-развивающей среде, оформление участков, творческие конкурсы.

Важное значение для трансляции профессионального опыта педагогов является подготовка и издание методических материалов.

Постоянная работа педагога над совершенствованием своего развития важна в силу специфики педагогической деятельности, направленной на развитие и воспитание ребёнка. Педагогу не обойтись без серьёзных знаний педагогических и психологических основ обучения и воспитания, без всесторонней информированности и компетентности в выдвигаемых жизнью и профессиональной деятельностью вопросах. Только путём самообразования и творческих поисков педагог придёт к своему мастерству. Самообразование – это целенаправленная работа педагога по расширению и углублению своих теоретических знаний, совершенствованию имеющихся и приобретению новых профессиональных навыков и умений в свете современных требований педагогической и психологической наук. Педагог  в течение учебного года или другого периода времени углублённо занимается проблемой, решение которой вызывает определённые затруднения или которая является предметом его особого интереса.

 В современных условиях **реформирования системы образования** особое значение приобретает тот факт, что молодой педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Сегодня система наставничества вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку **опытного профессионала**, который способен предложить**практическую и теоретическую**помощь на рабочем месте.   
  
 Молодые специалисты, поступающие в дошкольные учреждения, часто испытывают потребность в общении, более глубоком знании психологии дошкольников, методик дошкольного воспитания, освоению ими новых педагогических технологий.  В этом году к нам пришли два молодых специалиста: со средним профессиональным образованием и высшим педагогическим.

Выбор формы работы с молодыми специалистами начали с вводного анкетирования и собеседования, где педагог указал свои трудности, проблемы в работе. По итогам анкетирования и собеседования определили совместный план работы начинающего педагога с наставником.

**Наставниками** были определены цель и основные задачи работы с молодыми педагогами.   
  
**Цель:**создание условий для работы и профессионального роста молодого специалиста, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.   
  
**Задачи:**  
1.  Обеспечить наиболее лёгкой адаптации молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддержать педагога эмоционально, укрепить веру педагога в себя.

2.Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями.

3.Совместно планировать работу с молодым педагогом.

*Мотивация качественного педагогического труда.*

*Стимулирование успешной профессиональной деятельности и творческой инициативы, участия в инновационной деятельности*

Представление и награждение лучших работников государственными, муниципальными и отраслевыми наградами.

Награждены грамотами Комитета по образованию Администрации г.Улан-Удэ, Министрества образования и науки РБ.

Стало хорошей традицией награждать грамотами сотрудников в канун праздников.

*Работа с младшими воспитателями и обслуживающим персоналом.*

Мероприятия.

Консультации «Роль младшего воспитателя в воспитании детей», «Участие младшего воспитателя в оздоровительной работе» и другие.

С большим желанием они принимают участие в тренингах с педагогом-психологом.

Сотрудники у нас очень  творческие, с удовольствием участвуют в выставках, украшают территорию детского сада.

Не забываем мы и педагогов, ушедших на заслуженный отдых. Они желанные гости на праздничных мероприятиях.

В коллективе, где опора на положительные качества воспитателя сочетается с требовательностью к нему, где живут хорошие традиции, дух высокой ответственности, товарищеской взаимопомощи, творческой инициативы, тогда мы можем говорить об эффективности кадровой политики в ДОУ.