Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение

 «Детский сад № 2 «Солнышко»

(МКДОУ «Детский сад № 2 «Солнышко»)

Кадровая политика в ДОУ

г.Талица,2024

Незабвенный Иосиф Вассарионович Сталин утверждал, что «…самый ценный капитал – это люди. Кадры решают все». С таким утверждением трудно не согласиться, и любой руководитель организации скорее пожертвует чем-то, чем расстанется с кем-либо из слаженной команды.

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.

В нашем детском саду разработан и принят проект по развитию и повышению кадрового потенциала.Основания для разработки проекта - Программа развития ДОУ.

**Назначение проекта -** Проект предназначен для определения перспективных направлений развития кадрового  потенциала МКДОУ на основе анализа работы за 2024 гг. с учетом стратегии развития Российского образования.

**Цель кадровой политики МДОУ  д/с № 2**: 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.

Первоначально был сделан кадровый аудит.

В нашем коллективе работают 22 педагогических работников, из них:

15 воспитателей, 1 музыкальный работник, инструктор по физкультуре, учитель-логопед, педагог-психолог.

Младших воспитателей числится 13 человек.

Обслуживающий персонал  - 18 человек.

С высшим педагогическим образованием – 15 педагогов;

среднее специальное педагогическое образование – 2 педагога;

среднее профессиональное педагогическое образование – 3 педагогов;

среднее специальное не педагогическое образование – 1 педагог;

среднее профессиональное не педагогическое образование – 1 педагог.

По категориям наш коллектив подразделяется:

Высшая – 7- 32%;

Первая – 13- 59%;

б\к – 2-9%;

молодые специалисты – 1.

Педагогический стаж:

До 5 лет – 5;

От 5 до 10 лет – 4;

От 10 до 15 лет –6;

От 15 до 20 лет – 1;

От 20 до 25 лет – 2;

Больше 25 лет – 4.

Возраст педагогов:

Моложе 25 – 1;

Старше 30 – 9;

Старше 40 –8 ;

Старше 50 – 4 ;

Пенсионеры – 0.

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 проекта, 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 ИРО, Каменный город.

Владение ИКТ, по новому профессиональному стандарту педагога, является одним из основных критериев мастерства воспитателя. 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 «Переход на ФГОС».

Педсовет «Игра как приоритетное средство развития дошкольника» был проведен с элементами игры «ЧТО? ГДЕ? КОГДА?»

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. К проведению таких занятий мы за помощью обращаемся к специалистам Камышловского педагогического колледжа. Мы поучаствовали в семинаре - практикуме «Бесконфликтное общение с родителями», «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.

Темы «Проект благоустройства территории ДОУ, «Дорожная карта введения ФГОС ДО в ДОУ», «Внедрение ООП ДОУ».

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.

Следующим направлением работы является обобщение и трансляция педагогического опыта, которое подразделяется на (слайд).

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.

Результаты представляются на конференции по самообразованию:

• выступление по итогам работы и обмену опытом;

• составление картотеки по проблеме;

• игры и пособия;

• советы и рекомендации по проведению воспитательно-образовательной работы;

• составление перспективного плана работы с детьми.

И всем этим опытом коллеги могут поделиться, что очень важно.

Одной из проблем по распространению ППО педагогов является грамотное представление презентационного материала о своей деятельности, который используется как одна из форм оценивания образовательных достижений по общению опыта работы и как результат творческой деятельности. Формой такого реалистичного оценивания, включающей самооценивание, может стать портфолио. Основной смысл портфолио – «показать все, на что ты способен».

Информационный банк инноваций пополняется за счет посещения различных открытых мероприятий разного уровня. Внутри детского учреждения накапливается за счет проведения смотров-конкурсов.

Работа с молодыми специалистами – одно из направлений, потому что на протяжение многих лет коллектив педагогов был стабильным.

 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 пришел один молодой специалист: со средним профессионально педагогическим образованием.

Выбор формы работы с молодым специалистам 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.

**Наставником** были определены цель и основные задачи работы с молодым педагогом.
**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

Стало хорошей традицией награждать грамотами сотрудников в канун праздников от Министерства Образования Свердловской области и Российской Федерации.

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.