

**МБДОУ «ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА №67»
ЭНГЕЛЬСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

Кадровая политика в дошкольном образовательном учреждении

старший воспитатель Желудкова Л.А.

28.08.2013г.

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.

Требования к кадровым условиям реализации ООП ДО

1. Прежде всего, Организация должна быть укомплектована квалифицированными кадрами;
2. Реализация Программы осуществляется воспитателями в течение всего времени пребывания воспитанников в Организации. Каждая группа должна непрерывно сопровождаться воспитателем или другим педагогом;
3. Кроме того в необходимо учитывать, что в создании условий, необходимых для реализации образовательной программы, принимают участие помощники воспитателя и другие работники.
4. Для реализации Программы необходимо осуществление управления образовательной деятельностью, методическое обеспечение, медицинское сопровождение, ведение финансово-хозяйственной деятельности. Поэтому к реализации Программы привлекается соответствующий квалифицированный персонал в качестве сотрудников или заключаются договора с другими организациями.
5. В Законе РФ «Об образовании», ст. 41, пункты 1 и 2 подробно отражают финансовое обеспечение деятельности образовательного учреждения.

ЦЕЛЕВЫЕ ОРИЕНТИРЫ ОТРАЖЕННЫЕ В ТРЕБОВАНИЯХ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ООП ДО

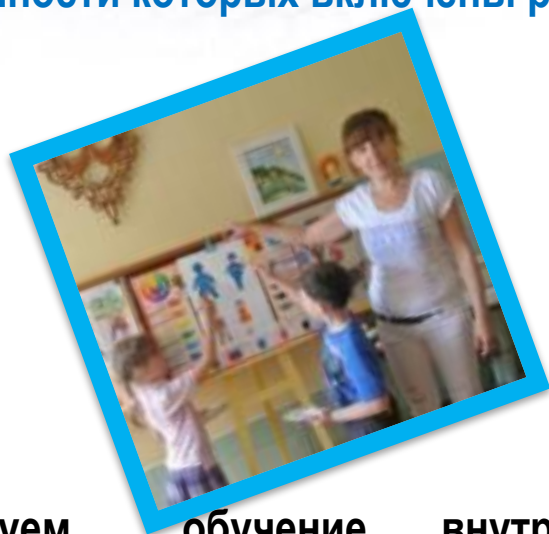
- самообразование, профессиональной переподготовки, повышения квалификации и аттестации педагогических работников, административно-управленческого персонала;
- оценку качества образования – т.е., у педагогического работника, должны быть сформированы основные компетенции, необходимые для создания социальной ситуации развития воспитанников, соответствующей специфике дошкольного возраста.
- оценку выполнения муниципального (государственного) задания посредством их включения в показатели качества выполнения задания;
- распределение стимулирующего фонда оплаты труда работников Организации.

ПРОБЛЕМЫ

- Кадровый голод, потребность в новых педагогических кадрах;
- Низкий уровень оплаты труда обслуживающего персонала ДОУ.

Ответственность за реализацию кадровой политики лежит на руководителе учреждения. Он является организатором всей работы по данному направлению.

Координаторами мероприятий по решению основных кадровых задач являются заместитель заведующей и старший воспитатель, в должностные обязанности которых включены различные вопросы управления персоналом.

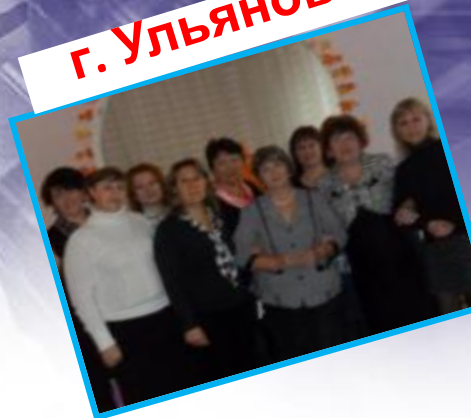


- Организуем обучение внутри детского сада в разнообразных формах (взаимопросещения, наставничество, неделя педагогического мастерства, консультации, открытые просмотры и т.д.);



- Организуем работу по повышению квалификации педагогических кадров через систему обучения на базе СарИПКиПРО 92 % - педагогов обучились на курсах повышения квалификации;
- Поддерживаем повышение квалификации без отрыва от производства : заочное обучение – 100% педагогов имеют профессиональное образование из них - 56% имеют высшее и неоконченное высшее образование.
- – 70% педагогов повышают свой профессиональный уровень посредством посещения семинаров, вебинаров, курсов дистанционного обучения;
- Большое внимание уделяем работе по аттестации педагогических кадров – 88% педагогов аттестованы, не аттестованы 12% педагогов (вновь поступившие работники);

г. Ульяновск



г. Энгельс



50% - педагогов прошли обучение на семинаре по ТРИЗ технологиям в 2012 и 2013 году. Семинары проходили на базе МБДОУ №75 под патронажем УМЦ .

В 2012г в рамках работы стажировочной площадки 8% педагогов прошли стажировку на в г. Ульяновске - мероприятие Всероссийского уровня на тему: «Использование современных образовательных технологий в интеллектуально-творческом развитии дошкольников»;

Для повышения эффективности работы с педагогами в 2013г старший воспитатель ДОУ прошла стажировку в г. Чапаевске на базе СП «Детский сад «Василек» которая проходила по эгидой Международной ассоциации ООО ВОЛГА –ТРИЗ.



<i>Конкурсные мероприятия</i>	<i>2010-2011 уч. год</i>	<i>2011-2012 уч. год</i>	<i>2012-2013 уч. год</i>
<i>Муниципальный уровень</i>	8%	8%	12%
<i>Региональный уровень</i>	4%	24%	20%
<i>Федеральный уровень</i>	0	20%	24%
<i>Всего</i>	12%	52%	56%

- 12%** - педагогического состава ДОУ награждены Почетной грамотой Главы администрации Энгельсского муниципального района;
- 20%** - отмечены Почетной грамотой Главы администрации города;
- 52%** - педагогов награждены Почетными грамотами КОМП АЭМР.



**Успех кадровой политики МБДОУ «Детский сад №67»
позволил:**

- Увеличить долю педагогов с квалификационной категорией и образовательным ресурсом;
 - Увеличить долю участия педагогов учреждения в конкурсах различных уровней;
 - Укрепить материально-техническую базу учреждения , за счет внедрения инноваций в ДОУ;
 - Создать благоприятную атмосферу в коллективе;
 - Создать стабильный творчески работающий коллектив;
- Обеспечить конкурентную способность среди других дошкольных учреждений.**

ПОМНИТЕ:

«Главное воздействие на производительность труда оказывают не условия труда сами по себе, а внимание к персоналу.»

/ Роберт Уотерман/