УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ № 9 «Росинка»
_____ Н.В.Березуцкая
От 19.08.2016 года

ПЛАН
МЕРОПРИЯТИЙ
(ДОРОЖНАЯ КАРТА)
ПО РАЗВИТИЮ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА
В МБДОУ № 9 «РОСИНКА»
2016-2025

СТ.БОГОЯВЛЕНСКАЯ

I. Характеристика проблем, решение которых осуществляется путем реализации мероприятий

Фактором повышения профессиональной компетентности педагогов и активизации кадровой политики выступает модернизация образования. Одним из основных ресурсов организации является его кадровый потенциал, как одно из основных богатств учреждения и возможное эксклюзивное конкурентное преимущество. Освоение новых навыков и знаний становится для педагогов самостоятельной потребностью, а для образования - растущим сектором услуг и ресурсом ее развития. В федеральном законе от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" большое значение уделяется вопросу обновления педагогического корпуса. В рамках перехода на ФГОС ДО появляются новые требования к условиям реализации основной образовательной программы, которые должны обеспечивать для участников образовательного процесса возможность эффективного использования профессионального и творческого потенциала педагогических и руководящих работников образовательного учреждения, повышения их профессиональной, коммуникативной, информационной и правовой компетентности.

Основным механизмом деятельности развивающегося образовательного учреждения является поиск и освоение новшеств, способствующих качественным изменениям.

В этой ситуации особенно важна профессиональная компетентность, в основе которой лежит личностное и профессиональное развитие педагогов и управленцев.

Штат организации укомплектован на 100%, это свидетельствует о достаточно эффективной реализации управления персоналом в области обеспеченности учреждения трудовыми ресурсами.

Для решения данного вопроса ведется работа и поддерживается тесная связь МБДОУ № 9 «Росинка» с Константиновским педагогическим колледжем со студентами по заключению договоров и прохождению практики с учетом трудоустройства выпускников.

Повысились требования к педагогическим кадрам в связи с принятием профессиональных стандартов и усложнением социокультурной образовательной среды. Детскому саду требуются педагогические работники, способные решать задачи модернизации на всех уровнях образования. Поэтому важным является не просто привлечение молодых специалистов для работы в ДОУ, но и уровень их профессиональной подготовки. На сегодняшний день в ДОУ не имеют высшее профессиональное образование 3 педагога.

Вывод:

* образование педагогического персонала соответствует квалификационным требованиям, однако требуется дополнительное образование воспитателям, оказывающим дополнительные образовательные услуги в кружках.

* следует планировать дополнительное обучение педагогов, в том числе и дистанционно.

Регулярно в соответствии с требованиями действующего законодательства все педагогические работники проходят процедуру аттестации на соответствие занимаемой должности или присвоение квалификационной категории.

Анкетирование среди педагогов МБДОУ выявило, что главным стимулирующим фактором в развитии и обучении служит интерес к работе – 100 %.

Выводы:

• в целом, процент аттестации средний, однако, с первой и высшей категорией работников нет

• следует повышать самооценку воспитателей

• привлекать персонал к работе в творческих и рабочих группах

• активизировать участие в акциях, смотрах, профессиональных конкурсах

Важное место в работе с педагогическим персоналом МБДОУ занимает непрерывное образование педагогов. Педагогические работники проходят курсы повышения квалификации, с учетом изменения законодательства в сфере образования, введением федеральных государственных образовательных стандартов.

Одним из механизмов обновления кадрового состава и стимулирования педагогических работников по совершенствованию своего профессионального мастерства является внедрение в образовательных учреждениях эффективного контракта, в связи, с чем перед администрацией образовательного учреждения стоит задача по организации информационного и мониторингового сопровождения данного мероприятия.

Обеспечение образовательного учреждения профессиональными кадрами - основной вопрос кадровой политики в деятельности ДОУ. От того, насколько эффективно, системно и целенаправленно решается данная проблема, зависит результативность деятельности учреждения, поэтому необходимо продолжить планомерную работу по повышению престижа и социальной значимости профессии педагога, обучению и обновлению состава педагогических кадров.

II. Цели и задачи реализации мероприятий

Цель – обеспечение педагогическими кадрами МБДОУ № 9 «Росинка»

Задачи:

- создание условий для привлечения и закрепления педагогических работников в образовательном учреждении;

- внедрение эффективных механизмов организации непрерывного образования, подготовки и переподготовки профессиональных кадров;

- усиление социально – психологических методов управления персоналом;

- создание организационных, информационных и научно-методических условий для повышения профессионального мастерства педагогических работников.

III. Механизм реализации мероприятий, состав и сроки представления отчетности об исполнении мероприятий

Исполнителем Плана мероприятий («дорожная карта») по развитию кадрового потенциала МБДОУ № 9 «Росинка» Ст. Богоявленская является администрация учреждения.

Одним из основных механизмов формирования "дорожной карты" является механизм обратной связи, обеспечивающий широкое привлечение общественности и педагогического сообщества к разработке, реализации и оценке результатов "дорожной карты".

Формы и методы управления реализацией мероприятий определяются исполнителем.

Контроль и организация комплексного мониторинга хода реализации "дорожной карты" возлагаются на исполнителя.

Соисполнители (педагоги) представляют разработчику "дорожной карты" ежегодно в установленные сроки информацию о реализации мероприятий за отчетный период по форме, утвержденной исполнителем.

В целях привлечения общественности к управлению "дорожной картой" исполнителем создается координационный совет. В его состав входят творческие педагоги, активные родители- члены родительских комитетов, председатель профкома учреждения. Состав координационного совета утверждается Советом ДОУ. Председателем координационного совета является заведующий МБДОУ № 9 «Росинка».

Основные задачи координационного совета:

- рассмотрение материалов о ходе реализации мероприятий и предоставление рекомендаций по их уточнению, а также рассмотрение итогов реализации мероприятий;
- выявление проблем в ходе реализации мероприятий и разработка предложений по их решению.

IV. Развитие кадрового потенциала в МБДОУ № 9 «Росинка»

1. Основные направления

Реализация мероприятий, направленных на кадровое обеспечение ДОУ, включает в себя:

- создание условий для привлечения и закрепления молодых специалистов в МБДОУ;
- введение эффективного контракта (трудового договора с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг);
- создание механизмов стимулирования профессионального развития педагогических работников;
- оказание социальной поддержки педагогическим работникам
- заключение договора с Константиновским педагогическим колледжем на обучение педагогов на курсах повышения квалификации педагогических работников.

2. Ожидаемые результаты

Создание механизмов стимулирования профессионального развития педагогических работников предусматривает:

-реализацию нового стандарта профессиональной деятельности, включая механизмы аттестации и профессионального развития педагогов;

-увеличение количества педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационные категории;

-повышение квалификации педагогических работников по новым образовательным программам;

-увеличение количества мероприятий, направленных на повышение привлекательности педагогической профессии и профессионального уровня педагогических кадров.

3. Система мероприятий

№ п/п	Наименование мероприятия	Ответственные исполнители	Сроки реализации	Показатели
1.	2	3	4	5
1.	I. Создание условий для привлечения и закрепления молодых специалистов Формирование прогноза перспективной потребности в педагогических кадрах (с перспективой на 3 года) по дошкольному образовательному учреждению	Заведующий	ежегодно до 25 мая	потребность МБДОУ в педагогических кадрах
2.	Совершенствование системы по оперативному информированию населения об	Заведующий	1 раз в полугодие	

	имеющихся педагогических вакансиях в МБДОУ: - информирование организаций профессионального образования об имеющихся вакансиях в МБДОУ; - размещение и обновление информации о вакансиях на официальном сайте и сайте МБДОУ		ежемесячно	
3.	Формирование заявки на организацию студенческих практик в текущем году на базе МБДОУ	Заведующий	ежегодно до 1 июня	количество студентов педагогических специальностей (направлений подготовки), которые проходят педагогическую практику в дошкольном учреждении