**Администрация г. Улан-Удэ**

**МКУ «Комитет по образованию Администрации г. Улан-Удэ»**

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 84 «СНЕГУРОЧКА» КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА г. УЛАН-УДЭ**

**1 корпус: 670047, г. Улан-Удэ, ул. Орловская, 35-а, телефон 8(3012)23-18-58, 8(3012)23-15-81**

**2корпус: 670011, г. Улан-Удэ, МКР 142, здание 5, телефон 8(3012)37-84-45, 8(3012)37-84-05**

**ОГРН 1020300903688, ИНН 0323099702, КПП 032301001 БИК 048142001 ОКАТО 81401368000**

**электронный адрес:** **ds\_84@govrb.ru**

Рассмотрено и принято Утверждено:

на педагогическом совете № 1 Заведующий МБДОУ Д/с №84

«01» сентября 2023г. «Снегурочка» г.Улан-Удэ

Протокол педсовета № 1 Налетова Н.И

От «01» сентября 2023г. «01» сентября 2023г.

Заседания комиссии

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 план по развитию и повышению кадрового потенциала

**Цель кадровой политики МБДОУ д/с №84**: 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 2.4.1.3049-13, утвержденные постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 15 мая 2013 года № 26, (далее – СанПиН) .

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 24 педагогических работников, из них:

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

По категориям наш коллектив подразделяется:

Высшая – 2;

Первая – 11;

молодые специалисты – 2.

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 ежегодно в БРИОП.

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

Ежегодно в рамках методической работы в детском саду проводятся открытые показы, 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.

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. 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.

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.

Рабочая группа: Председатель – Юрьева Н.В., секретарь – Яковлева В.В., Члены – Бамбарова А.А., Горюнова Е.О..

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.

Работа с молодыми специалистами для нас новое направление, 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 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 (Юрьева Н.В., Лобыкина И.И..)** 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.

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.