**Доклад на конференцию для педагогических работников**

Тема: Развитие кадрового потенциала дошкольной образовательной организации в контексте стратегических целей»

Подготовила: заведующий МКДОУ №16 Дудник С.Н

Уважаемые коллеги!!! Рада приветствовать всех, кто собрался в этом зале.

Традиционно перед началом учебного года мы обсуждаем наиболее важные направления развития образовательной системы, рассматриваем степень решения поставленных перед нами образовательных целей и задач. Одной из главных таких целей дошкольного образования является - обеспечение государственных гарантий уровня и качества образования на основе единства обязательных требований к условиям реализации основной образовательной программы, ее структуре и результатам ее освоения. Ориентируясь на выполнение поставленной цели перед нами «дошкольниками», стал вопрос о разработке целевого плана направленного на развитие качества образования, включающего стратегическое планирование.

При разработке стратегического плана по обеспечению качества дошкольного образования нашего учреждения мы базировались на анализе информации, связанной с изменениями в социуме; ближайшем окружении; потребностями и запросами потребителей; возможностями учреждения; оценкой внешних и внутренних факторов, которые могли нам помешать или способствовать в реализации плана. Стратегия нашего учреждения ориентирована на:

- качества полноценного развития ребенка и сохранения его здоровья;

- качества профессионально-личностных достижений педагогов;

- качества управления системой дошкольного образования.

Для определения цели образовательного учреждения ключевым вопросом стал вопрос «Для кого мы работаем, и какого результата мы хотим добиться?». Ответив на этот вопрос мы получили массу важных направлений для развития учреждения. Во - первых качества полноценного развития ребенка и сохранения его здоровья не возможно без квалифицированных опытных специалистов, соответственно необходима работа с кадрами. А во - вторых одним из важных условий успешного функционирования дошкольного образовательного учреждения в современных условиях, является именно эффективность системы управления, и прежде всего управления кадрами, ее человеческими ресурсами, что подтвердило необходимость развития кадровой политики образовательной организации. В этом направлении была определена цель по совершенствованию и реализации кадрового потенциала в условиях реализации профессионального стандарта педагога. Выведены задачи, направленные на определение направлений для развития кадровой политики образовательного учреждения.

Мероприятия по формированию кадрового потенциала в учреждении проходили в несколько этапов, с учетом плана развития кадровой политики учреждения. Результаты проделанной работы показали, если в 2017 году - 66% педагогических работников в учреждении имели высшее педагогическое образование, то в 2019 году - 100% педагогов имеют дипломы высшего образца. В рамках выполнения требований профессионального стандарта все педагогические работники прошли профессиональную переподготовку по специальности «Воспитатель дошкольных учреждений», «Оказание первой помощи пострадавшим». Один педагог получил специальное дефектологическое образование и имеет диплом о профессиональной подготовке по профилю «Тифлопедагогика», что позволяет организовать работу в детском саду с детьми инвалидами. Один раз в три года все педагоги проходят курсы повышения квалификации по разным направлениям образовательной деятельности в детском саду. Педагогические работники все аттестованы по разным категориям. С высшей квалификационной категорией 83%. На конец года планируем эту цифру увеличить до 100%. В нашем детском саду создан благоприятный психологический климат, подтверждение этому служат показатели по укомплектованности кадрами, укомплектованности групп, повышение уровня трудовой и исполнительской дисциплины.

Резерв педагогических кадров, это одна из важных направляющих стоящих перед учреждением с 2017г, с которой мы тоже справляемся. В 2018 году два сотрудника учреждения получили дипломы о высшем педагогическом образовании, что позволяет использовать этот резерв во время отпусков педагогов.

Так как проблема повышения качества образования в нашем учреждении всегда была и есть актуальной то она требует постоянного принятия управленческих решений на различных уровнях образовательной системы. Чтобы грамотно и оперативно управлять качеством образования, необходимо владеть точной информацией о деятельности своего учреждения. Хорошо известно выражение: «Выявил проблему — считай, что на 50% ее уже решил». Для этого мы используем систему педагогического мониторинга. Полученные результаты уровня усвоения стали основой при принятии управленческих решений по повышению качества образования, к организации индивидуально-дифференцированного подхода к каждому педагогу, к созданию личностно-развивающей среды в учреждении.

В детском саду ведется целенаправленная работа по созданию личностно-развивающей среды, которая способствует профессиональному и личностному развитию педагогов, обеспечивающая условия для психического здоровья, эмоционального благополучия и внутренней удовлетворенности педагогов своей деятельностью и эффективно влияющая на развитие всех субъектов педагогической деятельности. Данная цель реализуется путём решения следующих задач:

• для педагогов – повышение педагогического мастерства и обогащение педагогического опыта;

• для детей - повышение уровня усвоения программного содержания;

• для родителей – гарантия качества полученных умений и навыков воспитанниками детского сада.

Решения поставленных задач позволили выйти на положительный результат деятельности учреждения: коллектив сплотился, стал готов к инновационным преобразованиям, к исследовательской деятельности. Педагогические работники обладают умением проектировать и достигать запланированного результата, уровень профессионального мастерства среди коллег заметно вырос. Педагоги активно принимают участие в конкурсах педагогического мастерства, разных уровней. Успешно применяют в своей работе новые технологии. Делятся своим опытом на открытых мероприятиях, методических объединениях, научно-практических конференциях не только рамках своего образовательного учреждения, но и рамках района, края, интернет сообществ. Дважды становились победителями всероссийского конкурса «Воспитатель года» на муниципальном уровне. А в этом году стали лауреатами конкурса «Воспитатель года России» на краевом этапе. Являемся участники краевого конкурса «Детский сад года 2019», призерами всероссийского дистанционного конкурса «Воспитатель года России – 2018».

Воспитанники детского сада не раз становились призерами различных районных и краевых, всероссийских и международных конкурсов. Качество знаний программного материала воспитанников за последний год выросло на 12 % и составило 78 %.

В работе с семьями воспитанников коллектив детского сада перешёл от педагогического общения к активному вовлечению родителей в образовательный процесс, используя различные формы взаимодействия. Вместе с родительской общественностью педагоги организовали интересные мероприятия: родительский клуб «Здоровая семья", родительский форум «Поговорим о нравственности», мастер-классы «Применение словотворчества в работе с детьми», «Нетрадиционные методы работы с детьми дома по развитию мелкой моторики рук». Организация совместных мероприятий стало традиционным для родителей и собрало массу положительных отзывов о работе детского сада.

Полученные данные позволяют сделать выводы, что при определенных условиях большинство членов нашего коллектива способны выйти на уровень активного саморазвития. Коллектив обладает нормальным творческим потенциалом, позволяющим творчески проявить себя в разных направлениях педагогической деятельности.

.