

СОГЛАСОВАНО:
Педагогическим советом
МБДОУ «Детский сад №11»
(протокол от 31.05.2022 г. №4)

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ «Детский сад №11»
_____ В.Н. Афонасьева
Приказ № __48__ от 31.05.2022 г.

**Программа развития кадрового потенциала
в МБДОУ «Детский сад №11»**

Содержание:

Раздел I

| | | |
|------|---|-----|
| 1.1. | Паспорт программы развития кадрового потенциала | 2 |
| 1.2. | Пояснительная записка | 2-3 |
| 1.3. | Актуальность | 3-4 |
| 1.4. | Анализ кадровых ресурсов | 4-5 |
| 1.5. | Риски | 5 |

Раздел II

| | | |
|------|--------------------------------|-----|
| 2.1. | Цель программы | 6 |
| 2.2. | Задачи программы | 6 |
| 2.3. | Принципы программы | 6 |
| 2.4. | Механизмы реализации программы | 6 |
| 2.5. | Сроки реализации | 6 |
| 2.6. | Общий объем финансирования | 6 |
| 2.7. | Основные этапы реализации | 6-7 |
| 2.8. | Ожидаемые результаты | 7 |

Раздел III

| | | |
|-----|---------------------|------|
| 3.1 | Система мероприятий | 7-10 |
|-----|---------------------|------|

Раздел IV

| | | |
|------|---------------------------------|-------|
| 4.1. | Мониторинг реализации программы | 10-13 |
| 4.2. | Заключение | 13 |

Раздел 1.

1.1.Паспорт программы.

| |
|--|
| <u>Направленность программы кадрового потенциала:</u> формирование эффективной системы непрерывного профессионального развития педагогов, модернизацию системы методических служб, интеграцию систем повышения квалификации и аттестации педагогов. |
| <u>Сроки реализации:</u> с 2022 – 2025 годы. |
| <u>Аннотация к программе:</u> Кадровая стратегия, или стратегия управления персоналом базируется на кадровой политике и стратегии развития организации и носит долгосрочный характер. Разработка стратегии управления персоналом состоит в определении основных направлений действий, ресурсов, временных параметров, комплекса мероприятий по реализации выбранного курса действий. Необходимо отметить, что основными направлениями развития кадрового потенциала являются обучение и повышение квалификации персонала, а также активизация творческого потенциала работников. Для реализации разработанного комплекса мероприятий необходимо создавать организационно-экономические условия, которые связаны с организацией деятельности работников и системой мотивации в дошкольной организации. |
| <u>Контактные реквизиты МБДОУ «Детский сад №11»:</u> Адрес: 623402 Свердловская область, г. Каменск – Уральский, ул. Озерная, д.9. Телефон: 8(3439)363366 |
| <u>Юридические гарантии:</u> МБДОУ «Детский сад №11» реализует свою деятельность: - на основании устава, -бессрочной лицензии на образовательную деятельность; - государственной аккредитации деятельности образовательной организации. |

1.2.Пояснительная записка.

Повышение профессионального мастерства педагогов – это целенаправленная деятельность педагогов по овладению новыми для них педагогическими ценностями (идеями и концепциями, способствующими эффективному осуществлению педагогического процесса) и технологиями, включающая изучение, осмысление, творческую переработку и внедрение в практику образования различных инноваций.

Целью повышения квалификации является оптимизация педагогического процесса, профессиональный рост и постоянное совершенствование педагогов.

В целях повышения квалификации педагоги проходят курсы повышения квалификации, аттестацию, участвуют в методической работе как внутри учреждения, так и по сетевому взаимодействию дошкольных учреждений.

Программа кадрового потенциала (далее - Программа) является документом, который направлен на создание условий для личностного развития педагогов, повышения квалификационного уровня, уровня профессиональной компетенции и творческой инициативы.

Программа разработана в соответствии со следующими нормативными правовыми документами:

1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ.

2. Приказ 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).

3. Приказ 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".

4. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 544н от 18.10.2013 г.) Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)».

5. Устав МБДОУ «Детский сад №11»

1.3. Актуальность Программы развития кадрового потенциала.

Перемены диктуют нам новые требования к квалификации педагогических работников: умение работать с информацией и информационно – коммуникационными технологиями, но при этом владеют свободно данными компетенциями не все педагоги, работающие в ДОУ.

Конкурентоспособность образовательного учреждения невозможна без повышения гибкости и многообразия форм предоставления услуг детского сада, что обеспечивает поддержку и более полное использование образовательного кадрового потенциала в работе детского сада.

Профессиональный рост педагогических кадров можно оптимизировать за счёт внедрения практик командной работы и делегирования полномочий, активизации работы творческих групп, то есть совместное достижения результатов работы по актуальным вопросам в ДОУ.

При этом основополагающим становится личностно – ориентированная модель организация образовательной работы с детьми, при этом стоит учитывать и современные требования к личности педагога, которые являются смыслом совершенствования профессиональных навыков и направлениями развития для всех участников образовательных отношений и прежде всего для педагогов.

Современный педагог — это, прежде всего личность, уверенная в себе, способная на самостоятельное принятие решений, уделяющая внимание своему интеллектуальному и физическому совершенствованию, умеющая достойно реагировать на чужие негативные эмоции и даже на прямые оскорбления.



Приоритетом политики детского сада на ближайшие годы станут следующие направления в работе:

- обеспечение качественными образовательными услугами;

- повышение качества образования за счет повышения профессионального уровня педагогических кадров;
- построение инновационных процессов на традициях детского сада и рутинизации новопрееобразований.

Концептуальные положения преодоления проблемных зон и перспективного развития кадрового потенциала Детского сада №11

Основными принципами работы с педагогическими кадрами являются:

- безусловный приоритет в организации работы с педагогическими кадрами стратегических целей муниципальной системы образования, Детского сада №11 и обеспечения высокого уровня качества образования;
- постоянная адаптация целей и задач по развитию кадрового потенциала к изменяющимся социальным и экономическим условиям, требованиям ФГОС, профессионального обучения, рынка труда;
- повышение престижа педагогической деятельности, разработка систем мотивации и стимулирования педагогических кадров;
- непрерывность образования и развития педагогических кадров;
- привлечение широкого круга социальных и профессиональных партнеров для обеспечения адекватного вызовам системы образования формального и неформального непрерывного образования кадров;
- развитие «горизонтального обучения» среди педагогических работников на основе тьюторского сопровождения и обмена опытом в профессиональных сообществах;
- налаживание эффективных профессиональных коммуникаций педагогических работников с целью обмена опытом и информацией;
- регулярная оценка эффективности деятельности отдельных педагогов и руководителей образовательных организаций, профессиональных сообществ, коллективов образовательных организаций для обеспечения своевременной коррекции и совершенствования кадрового потенциала.

Данная Программа опирается на принцип непрерывного образования и учитывает весь комплекс изменений в образовании: интенсификацию образовательной деятельности, новое содержание и формы её организации, социокультурную и ценностную переориентацию образования.

1.4. Анализ кадровых ресурсов.

Дошкольное учреждение 100% укомплектовано педагогическими кадрами. Образовательный процесс в ДОУ осуществляют 7 воспитателей, музыкальный руководитель, учитель - логопед. Педагогический коллектив последние годы не обновлялся.

В ДОУ преобладают педагоги, которые имеют большой стаж педагогической работы.

Общий состав коллектива ДОУ: 24 человека.

Образовательный уровень:

| Средний возраст педагогов | Высшее пед. образование | Среднее спец. | Обучается в пед. вузе | Высшая кв. категория | I кв. категория | Курсовая подготовка | Курсы «Работа ДОУ в условиях Covid-19» |
|---------------------------|-------------------------|---------------|-----------------------|----------------------|-----------------|---------------------|--|
| 46 лет | 56 % | 44 % | 11 % | 33,3 % | 55,6% | 100 % | 100 % |

* 1 воспитатель проходит профессиональную переподготовку по специальности «учитель-логопед».

** не аттестован 1 воспитатель : стаж в должности 11 месяцев, планируется аттестация на октябрь 2023 г..

SWOT- анализ оценки текущего состояния кадрового потенциала

| Кадры | Сильные стороны | Возможности | Перспективные направления работы | Примечание |
|-------|---|--|--|------------|
| | 100% укомплектованность (нет вакансий). Все педагогические работники соответствуют требованиям «Профессионального стандарта педагога», аттестованы. Специфика педагогического коллектива позволяет планировать и реализовывать инновационные изменения. | Участие в конкурсах, проектах. Постоянное повышение образовательного ценза с целью соответствия квалификационным стандартам – к образованию в «течении всей жизни». | 1. Применять в работе с детьми проекты, направленные на социальную успешность ребенка при переходе с одной ступени образования на другую, тем самым повышая шансы ребенка на успешное обучение (равные стартовые возможности для каждого ребенка). | |
| | Слабые стороны | Угрозы | | |
| | Необходимость поиска мотивации молодых педагогов к участию в профессиональных конкурсах | Эмоциональное выгорание педагогов. Снижение уровня удовлетворенности персонала условиями работы и как следствие снижение качества деятельности ОО. | | |

Проводимый анализ кадрового потенциала учреждения выявляет как позитивные, так и негативные тенденции:

- недостаточная готовность некоторых педагогов к инновационной деятельности;
- недостаточная активность некоторых педагогов в профессиональном развитии и передаче своего опыта работы.

Программа направлена на профессиональное становление и развитие педагогов на основе оценки уровня квалификации. Инновационная направленность Программы состоит в использовании педагогами в процессе профессионального развития современных технологий, стремление к инновационной деятельности и внедрению новообразований в педагогический процесс в условиях реализации ФГОС ДО (технологии проектирования, информационные технологии, педагогические, социальные, творческие отчеты, презентации и пр.)

1.5 Риски

- Пассивность педагогов, не желание перестраивать свою деятельность.
- «Стойкое сопротивление» некоторых педагогов к введению образовательных инноваций.
- Дефицит молодых кадров.

Раздел 2.

2.1. Цель Программы.

Стратегическая цель Программы развития кадров: обеспечение профессиональной готовности кадров к реализации профессиональной деятельности в условиях непрерывного обновления технологий и ресурсов с учетом современных вызовов к образованию.

Тактическая цель: развитие личностно-ориентированной среды профессионального развития кадров для обеспечения высокого уровня качества образования с учетом современных требований российского образования.

2.2. Задачами Программы являются

1. Обеспечить поддержку, стимулирование и повышение статуса педагогических работников
2. Развитие профессиональной культуры и компетенций педагогов
3. Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров
4. Обновить структуру и содержание методической службы
5. Сохранить и укрепить здоровье педагогических сотрудников
6. Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения

2.3. Принципы реализации Программы

- Принцип согласованности (совместное обсуждение конкретных задач, способов их решения).
- Принцип рефлексивности (проведение анализа и коррекции деятельности, способов мышления педагогов).
- Принцип доброжелательности (опора на индивидуальность, уникальность и особенность личности педагога)
- Принцип непрерывности профессионального развития педагогических работников (задан федеральным государственным образовательным стандартом).
- Принцип партнерства (предполагает определение круга актуальных и потенциальных партнеров в образовательном пространстве детского сада, района, консолидацию их усилий, обеспечение устойчивости развития за счет системного эффекта взаимодействия).
- Принцип саморазвития (определяет приоритетность актуализации внутренних источников развития, интенсификацию развития, способность адаптироваться в изменившейся ситуации).

2.4. Механизмы реализации Программы

Основными участниками реализации Программы являются администрация и педагогический коллектив образовательного учреждения, способные реализовать поставленные цели и задачи Программы.

2.5. Сроки и этапы реализации Программы

Программа рассчитана на 3 учебных года - в период с 2022 по 2025 годы в соответствии с актуальной ситуацией учреждения. Учитывается возможность продления сроков ее реализации при отсутствии планируемого результата.

2.6. Общий объем финансирования

- Областной бюджет
- Муниципальный бюджет

2.7. Основные этапы реализации Программы

2022 г. (краткосрочный этап)

Основная задача: самоопределение субъектов образовательной практики к запускаемым процессам развития кадрового потенциала, планирование и проектирование деятельности по реализации программы

2022-2023 гг. (среднесрочный этап)

Основная задача: создание новых образцов педагогической, социальной и управленческой практики, обеспечивающей стратегические преобразования в практике развития кадрового потенциала для обеспечения способности соответствовать вызовам современного образования.

2022-2025 гг. (долгосрочный этап)

Основная задача: приведение уровня компетентности кадров в соответствие новым профессиональным задачам с учетом тенденций развития отечественного образования.

2.8. Ожидаемые результаты реализации программы «Развитие кадрового потенциала на 2022- 2025 годы»

- Закрепление кадров в ДОУ и создание условия для притока молодых педагогических кадров (стабильная укомплектованность педагогическими кадрами образовательного учреждения). Развитие системы Наставничества.

- Увеличению количества воспитанников и их семей и педагогов, участвующих в творческих конкурсах, проектах

- Увеличению количества педагогов, работающих по инновационным технологиям

- Увеличению участников социально-значимой и проектной деятельности

- Профессиональный рост педагогических кадров

- Готовность педагогических работников использованию ИКТ в педагогическом процессе и повышения квалификации

- Мотивация к качественному педагогическому труду

- Повышение социального статуса воспитателя

- Повышению активности педагогов в научно-методических мероприятиях, творческих конкурсах, проектах района, города

- Удовлетворенность участников качеством организованных методических мероприятий составит - 90%

- Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов.

В числе ожидаемых эффектов реализации Программы следует отметить такие:

- активизация процессов внутриорганизационного обучения педагогических работников;

- становление и развитие образовательной организации как самообучающейся организации;

- повышение уровня социального капитала педагогического коллектива;

- повышение качества образования, снижение уровня тревожности педагогов и конфликтности профессиональной среды, улучшение коммуникации с участниками образовательных отношений;

- рост творческой активности педагогов;

- обеспечение разнообразия форм включенности педагогов в общественную и культурную жизнь города, детского сада;

- активизация профессионального взаимодействия в сетевом режиме.

Раздел 3.

3.1. Система мероприятий

| № п/п | Наименование мероприятия | Сроки | Исполнитель | Результат |
|---|--|---------|------------------------------|---|
| 1 направление. Освоение новых способов развития профессиональных компетенций и восполнения профессиональных дефицитов педагогов. Задача: обеспечить повышение уровня методической, коммуникативной и психолого-педагогической компетентности педагогических работников средствами персонифицированной методической помощи (наставничество, индивидуальные образовательные маршруты и т.п.) | | | | |
| 1. | Подбор пакета диагностик и проведение исследования уровня сформированности гибких компетенций педагога (входная диагностика) | 2022 г. | Зам. зав. по ВМР, заведующий | Проведено диагностическое исследование уровня сформированности гибких компетенций не менее, чем у 70% педагогов, определены профессиональные дефициты |

| | | | | |
|----|--|--------------------|------------------------------|--|
| 2. | Образовательный семинар «Активные методы развития личностного потенциала педагога дошкольной организации» | 2022 г. | Зам. зав. по ВМР, заведующий | Проведено не менее 2-х семинаров с охватом не менее 70% педагогов, прошедших диагностическое исследование |
| 3. | Коуч-сессии для педагогов по способам конструирования индивидуальных образовательных маршрутов. Тематические тренинги с участием педагогов - наставников | 2023 г. | Зам. зав. по ВМР, заведующий | Подготовка не менее 2 наставников по проектированию индивидуальных образовательных маршрутов профессионального совершенствования из числа высококвалифицированных педагогов |
| 4. | Методический аудит «Эффективные практики образования» | 2023 г. | Зам. зав. по ВМР, заведующий | Создание кейса «Крутые практики» |
| 5. | Организация экспертизы видео занятий с использованием приемов формирующих навыки XXI века. Проведение методического коучинга, организованного в соответствии с результатами экспертизы видео-занятий | 2023 г. 2025 г. | Зам. зав. по ВМР, заведующий | Проведена экспертиза видео-занятий не менее, чем у 50% педагогов ДОУ по разным видам образовательной деятельности. |
| 6. | Разработка и реализация Программ поддержки инновационных практик педагогов и образовательных организаций. | 2022- 2025 г.г. | Зам. зав. по ВМР, заведующий | Обеспечена 100% поддержка инновационных проектов и программ педагогов |
| 7. | Проведение исследования уровня сформированности гибких компетенций педагога (выходная диагностика) | 2025 г. | Зам. зав. по ВМР, заведующий | Проведено диагностическое исследование уровня сформированности гибких компетенций не менее, чем у 50% педагогов, зафиксирована положительная динамика роста гибких компетенций педагогов |

| № п/п | Наименование мероприятия | Сроки | Исполнитель | Результат |
|--|--------------------------|-------|-------------|-----------|
| <p>2 направление. Обновление ресурса комплексной методической поддержки кадров в сфере социально-воспитательной деятельности образовательной организации</p> <p>Задача: содействовать обновлению практик воспитательной деятельности в работе педагогов, продвижение современных подходов через обогащение практик поддержки всех участников образовательных отношений (детско-взрослые сообщества, вовлечение родителей в активное образовательное взаимодействие и т.п.)</p> | | | | |

| | | | | |
|--|---|------------------|------------------------------|--|
| 1. | Презентация практик разработки и перспектив реализации программы воспитания как части ООП детского сада | 2023 г. | Зам. зав. по ВМР, заведующий | Открытая демонстрация программ воспитания |
| 2. | Методический аудит «Создание и обеспечение реализации Программы воспитания в образовательной организации» | 2022 г. | Зам. зав. по ВМР, заведующий | Качество реализации программы воспитания |
| 3. | Семинар «Современный ребёнок и взрослый: на пути к взаимопониманию» | 2024 г. | Зам. зав. по ВМР, заведующий | Вовлечённость педагогов в инновационную образовательную деятельность |
| 4. | Проблемный семинар «Профилактика асоциального поведения ребенка в современных условиях» | 2024 г. | Зам. зав. по ВМР, заведующий | Привлечение узких специалистов из ЦПМСС |
| 5. | Творческая мастерская «Клубный час как одна из наиболее активных форм воспитательного процесса» | 2023 г. | Зам. зав. по ВМР, заведующий | Вовлечённость педагогов в инновационную образовательную деятельность |
| 6. | Семинар «Продвижение идеи «ответственного родительства» в практику формального и неформального просвещения родителей» | 2024 г. | Зам. зав. по ВМР, заведующий | Привлечение узких специалистов из ЦПМСС, развитие сетевого взаимодействия. |
| 7. | Организация и проведение в интерактивных формах семинаров-практикумов для воспитателей групп по вопросам профилактики девиантного поведения воспитанников и их социализации | 2023-2025 г. | Зам. зав. по ВМР | Развитие сетевого взаимодействия |
| № п/п | Наименование мероприятия | Сроки | Исполнитель | Результат |
| <p>4 направление. Продвижение эффективных практик использования дистанционных технологий и электронного обучения, новых образовательных практик и технологий для обеспечения вариативности освоения образовательных программ воспитанниками</p> <p>Задача: совершенствовать и создавать новые образовательные модули с использованием дистанционных технологий и электронного обучения для воспитанников и педагогов, позволяющих индивидуализировать образовательную и методическую деятельность.</p> | | | | |
| 1. | Цикл сетевых мастерских для педагогических и руководящих кадров по освоению инструментов и цифровых технологий для | 2023 – 2025 г.г. | Зам. зав. по ВМР, заведующий | Повышение ИКТ – компетентности педагогических и руководящих работников |

| | | | | |
|----|---|-----------------|------------------------------|---|
| | решения профессиональных задач | | | |
| 2. | Разработка и проведение образовательных событий для педагогов с целью развития цифровых компетенций | 2023-2025 г. г. | Зам. зав. по ВМР, заведующий | Включение образовательных событий в годовую план работы образовательного учреждения. |
| 3. | Оценка уровня удовлетворенности пользователей ресурсами электроннообразовательной среды ИОЦ | 2025 г. | Зам. зав. по ВМР, заведующий | 70% педагогов удовлетворено ресурсами электронно-образовательной среды |
| 4. | Мониторинг наставничества и поддержки молодых педагогов (до 35 лет) образовательных организаций. | 2025 г. | Зам. зав. по ВМР, заведующий | 100% участвуют в деятельности профессиональных объединений, 100% удовлетворены системой методической поддержки. |

Раздел 4.

4.1. Мониторинг реализации Программы развития кадрового потенциала. Карта оценки кадровых условий образовательной деятельности

Баллы: 0 – не соответствует, 1 – частично соответствует, 2 – полностью соответствует

| № | Показатели/индикаторы | Результаты самообследования | Баллы эксперта |
|---|---|-----------------------------|----------------|
| | | Баллы от 0 до 2 | |
| I. Показатели, характеризующие общий критерий условий реализации ООП ДО, касающийся укомплектованности педагогическими кадрами | | | |
| 1.1 | Образовательная организация укомплектована квалифицированными кадрами в соответствии со штатным расписанием | | |
| 1.2 | Наличие специалистов для оказания психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи: педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, социальный педагог и др. | | |
| 1.3 | Наличие в штате детского сада педагогических работников, имеющих основное образование или получивших дополнительное образование для обучения детей дошкольного возраста с ОВЗ и детей-инвалидов | | |

| | | | |
|---|--|--|--|
| 1.4 | Наличие дополнительно предусмотренных ассистентов (помощников), оказывающих детям с ОВЗ необходимую помощь | | |
| 1.5 | Наличие в штате детского сада педагогических работников, имеющих основное образование или получивших дополнительное образование для организации дополнительных образовательных услуг (в том числе платных) | | |
| Итого баллов | | | |
| II. Показатели, характеризующие общий критерий условий реализации ООП, касающийся уровня образования педагогических кадров | | | |
| 2.1 | Имеют высшее педагогическое образование 50% педагогических работников | | |
| 2.2 | Имеют высшее педагогическое образование по направлению деятельности в образовательной организации 50% и более педагогических работников | | |
| 2.3 | Имеют среднее профессиональное образование по направлению деятельности в детском саду 30% педагогических работников | | |
| 2.4 | Профессиональная переподготовка по направлению деятельности в детском саду обеспечена 100% педагогических работников | | |
| Итого баллов | | | |
| III. Показатели, характеризующие общий критерий условий реализации ООП ДО, касающийся уровня квалификации педагогических кадров | | | |
| 3.1 | Высшую квалификационную категорию имеют 40% и более педагогических работников | | |
| 3.2 | Первую квалификационную категорию имеют 40% и более педагогических работников | | |
| 3.3 | Соответствие занимаемой должности имеют 20% педагогических работников | | |
| Итого баллов | | | |
| IV. Показатели, характеризующие общие критерии условий реализации ООП, касающиеся непрерывности профессионального образования педагогических кадров | | | |

| | | | |
|---|---|--|--|
| 4.1 | В организации обеспечена возможность прохождения повышения квалификации руководящим и педагогическим работникам детского сада | | |
| 4.2 | В организации разработаны и реализуются программы повышения квалификации управленческих и педагогических кадров, предусматривающие владение ими теоретическими и практическими знаниями и умениями в области дошкольного воспитания | | |
| 4.3 | Использование педагогическими работниками детского сада информационно-коммуникативных технологий в образовательном процессе (стационарные и мобильные компьютеры, интерактивное оборудование, принтеры, возможности сети Интернет) | | |
| 4.4 | В организации обеспечена возможность дистанционных форм повышения квалификации | | |
| 4.5 | В организации обеспечено методическое сопровождение педагогических кадров по актуальным вопросам дошкольной педагогики | | |
| Итого баллов | | | |
| V. Показатели, характеризующие общий критерий условий реализации ООП ДО, касающийся участия педагогов в городских, областных, всероссийских мероприятиях презентующих опыт педагогов детского сада. Активность в профессиональных сообществах | | | |
| 5.1 | В профессиональных конкурсах муниципального, регионального уровней ежегодно участвуют до 20% педагогов | | |
| 5.2 | В профессиональных конкурсах федерального уровня ежегодно участвуют не менее 5% педагогов | | |
| 5.3 | Регулярно презентуют опыт работы в различных формах на уровне муниципальных, территориальных, региональных, всероссийских мероприятий 50% педагогов | | |

| | | | |
|---|--|--|--|
| 5.4 | Имеют публикации профессионального опыта в научно-методических сборниках, журналах и др. 50% педагогов | | |
| Итого баллов | | | |
| Возможное (максимальное) количество баллов по показателям | | | |

4.2. Заключение.

Развитие — это всегда динамический процесс, который приводит к переходу в новые, лучшие формы. То есть в случае с кадрами речь идет об улучшении качества работы сотрудников, их профессиональном росте, повышении квалификации и конкурентоспособности. Для этого работодателю важно быть готовым вкладывать в процессы развития кадров как средства, так и силы. Руководству важно здраво оценить свои возможности и продумать подходящую стратегию: выбрать оптимальный способ управления трудовым потенциалом. Кроме того, следует заинтересовать этой идеей самих сотрудников, чтобы они также были мотивированы в собственном профессиональном росте.

В вопросе развития кадрового потенциала руководители и подчиненные должны стать в некотором роде командой: только при взаимном желании развиваться и совершенствоваться организация будет двигаться к достижению целей высокими темпами.