

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Институт финансов, экономики и управления
(наименование института полностью)

38.03.03 Управление персоналом
(код и наименование направления подготовки / специальности)

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА)

на тему Разработка мероприятий по повышению квалификации персонала организации

Обучающийся

М.С. Мурахтанов

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

канд. пед. наук, С.О. Шаногина

(ученая степень (при наличии), ученое звание (при наличии), Инициалы Фамилия)

Аннотация

Бакалаврская работа выполнена Мурахтановым Михаилом Сергеевичем.

Тема работы: «Разработка мероприятий по повышению квалификации персонала организации».

Научный руководитель: канд. пед. наук, Шаногина Славяна Олеговна.

Цель бакалаврской работы – рекомендации по совершенствованию системы повышения квалификации персонала.

Объект исследования – МБУ детский сад № 54 «Алёнка».

Предмет исследования – процесс повышения квалификации педагогических работников исследуемого учреждения.

Методы исследования – факторный анализ, синтез, прогнозирование, статистическая обработка результатов, дедукция и т.д.

Краткие выводы по бакалаврской работе: предложенные мероприятия эффективны, цель бакалаврской работы достигнута.

Практическая значимость работы заключается в том, что отдельные её положения в виде материала подразделов 2.1, 2.2, 3.1 и 3.2 могут быть использованы специалистами учреждения, являющегося объектом исследования.

Структура и объем работы. Работа состоит из введения, 3-х разделов, заключения, списка используемой литературы. Общий объем работы – 50 страниц машинописного текста, в том числе таблиц – 9, рисунков – 7.

Содержание

Введение.....	4
1 Теоретические основы повышения квалификации персонала организации .	6
1.1 Сущность подготовки и повышения квалификации персонала организации	6
1.2 Формы и методы подготовки и повышения квалификации персонала организации	12
2 Анализ системы повышения квалификации персонала МБУ детский сад № 54 «Аленка»	19
2.1 Организационно-экономическая характеристика МБУ детский сад № 54 «Аленка»	19
2.2 Анализ системы повышения квалификации персонала МБУ детский сад № 54 «Алёнка».....	26
3 Разработка мероприятий по совершенствованию системы повышения квалификации персонала МБУ детский сад № 54 «Алёнка»	34
3.1 Мероприятия по совершенствованию системы повышения квалификации персонала МБУ детский сад № 54 «Алёнка»	34
3.2 Оценка эффективности предложенных мероприятий.....	39
Заключение	42
Список используемой литературы	45

Введение

Тема повышения квалификации персонала в муниципальных бюджетных учреждениях остается актуальной в современном обществе из-за быстро меняющихся условий в социально-экономической и технологической сферах. За счет таких изменений растут требования к профессиональным компетенциям и навыкам работников организаций. Поэтому, необходимо постоянно совершенствовать знания, умения и навыки.

Различные муниципальные бюджетные учреждения, в том числе детские сады, играют важную роль в жизни любого общества. Исходя из этого повышение компетенций педагогических работников является важным аспектом.

Повышение квалификации педагогических работников позволяет им соответствовать настоящим требованиям и стандартам. Это, в свою очередь, способствует улучшению образования, здравоохранения, культурной сферы и других аспектов жизни общества.

Также в настоящее время, когда преобладает жесткая конкуренция на рынке труда, ценится наличие профессионально подготовленных и компетентных специалистов, что является их конкурентным преимуществом. Это также способствует успешному функционированию и развитию организации.

Цель бакалаврской работы – разработка мероприятий по повышению квалификации персонала МБУ детский сад № 54 «Аленка».

Чтобы достичь эту цель, необходимо выполнить следующие задачи:

- рассмотреть теоретические основы повышения квалификации персонала организации;
- дать организационно-экономическую характеристику МБУ детский сад № 54 «Аленка»;
- провести анализ системы повышения квалификации персонала МБУ детский сад № 54 «Аленка»;

- провести анализ эффективности текущей системы повышения квалификации персонала в ООО «АРИС ПЛЮС»;
- разработать мероприятия по совершенствованию системы повышения квалификации персонала МБУ детский сад № 54 «Алёнка»;
- оценить эффективность предложенных мероприятий.

Объект исследования бакалаврской работы – МБУ детский сад № 54 «Аленка».

Предметом исследования бакалаврской работы является система повышения квалификации персонала.

В работе были использованы различные источники информации, такие как законодательные документы, учебники, интернет-ресурсы и статьи, которые были указаны в списке использованных источников.

В данной бакалаврской работе было рассмотрено множество теоретических вопросов и разработаны мероприятия, направленные на улучшение деятельности МБУ детский сад № 54 «Аленка».

Практическая значимость этой работы заключается в том, что ее результаты могут быть использованы для оптимизации работы компании и повышения ее эффективности.

1 Теоретические основы повышения квалификации персонала организации

1.1 Сущность подготовки и повышения квалификации персонала организации

Повышением квалификации персонала организации называю процесс обучения работников организации, с целью дальнейшего эффективного выполнения текущих задач организации, а также развития профессиональных компетенций. Стоит отметить, что в настоящее время обучение сотрудников не ограничивается только текущими задачами. Это и является ключевым элементом профессионального развития персонала организации [33].

В настоящее время многие современные организации используют инструмент развития персонала для удовлетворения потребностей менеджмента в управлении изменениями [35].

В Российской Федерации вопросы обучения и повышения квалификации персонала регламентируются Трудовым кодексом РФ. Согласно статье 196 ТК РФ, «работодатель обязан предоставлять сотрудникам возможность сочетать работу с обучением. Также работодатель несет ответственность за повышение квалификации персонала, если профессиональные навыки являются необходимыми для выполнения рабочих обязанностей. Работодатель самостоятельно определяет потребность в профессиональной подготовке и переобучении персонала для своих нужд. Обучение и подготовка персонала могут осуществляться как внутри компании, так и в образовательных учреждениях. Права и обязанности работодателя по обучению и повышению квалификации персонала регламентируются статьей 196 ТК РФ, а права сотрудников на профессиональное обучение и повышение квалификации установлены в статье 197 ТК РФ» [31].

Проанализировав различные понятия подготовки сотрудников, которые встречаются в литературных источниках, можно выделить общее определение [30].

Подготовкой сотрудников называют последовательный организованный процесс обучения. Цель этого процесса – сформировать квалифицированный работников организации для различных областей профессиональной деятельности. В это процесс включают приобретение профессиональный знаний, умений, навыков и пр.

Под развитием профессиональных навыков понимают сам процесс обучения персонала, с целью улучшения профессиональный знаний, умений, навыков, а также способностей к общению в связи с повышением требований к их профессиональной деятельности или карьерному росту [36].

Цели подготовки и повышения квалификации персонала с позиции руководителя представлены на рисунке 1.

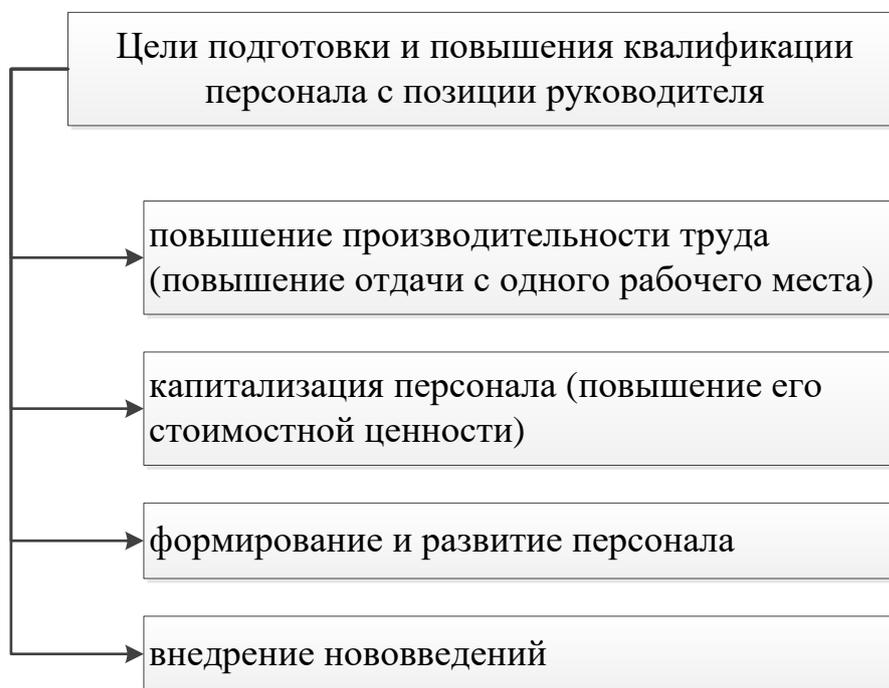


Рисунок 1 – Цели подготовки и повышения квалификации персонала с позиции руководителя [29]

Цели подготовки и повышения квалификации персонала с позиции сотрудника представлены на рисунке 2.

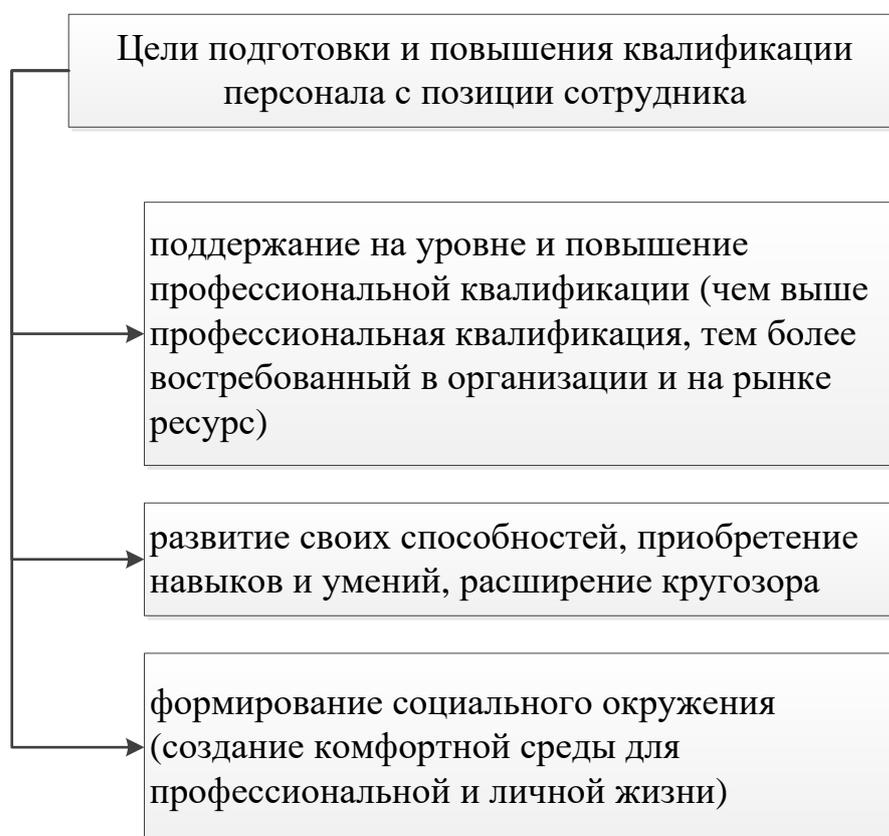


Рисунок 2 – Цели подготовки и повышения квалификации персонала с позиции сотрудника [28]

Принципы подготовки и повышения квалификации персонала организации представлены на рисунке 3.

Далее рассмотрим этапы подготовки и повышения квалификации персонала организации [37].

«Первый этап включает в себя определение потребностей в обучении и развитии навыков. Эти потребности определяются на основе профессионального роста сотрудников и необходимости выполнения текущих рабочих задач. Чтобы выявить потребности, связанные с рабочим процессом, проводятся опросы сотрудников и их руководителей, а также анализ результатов деятельности компании и ее персонала» [7].

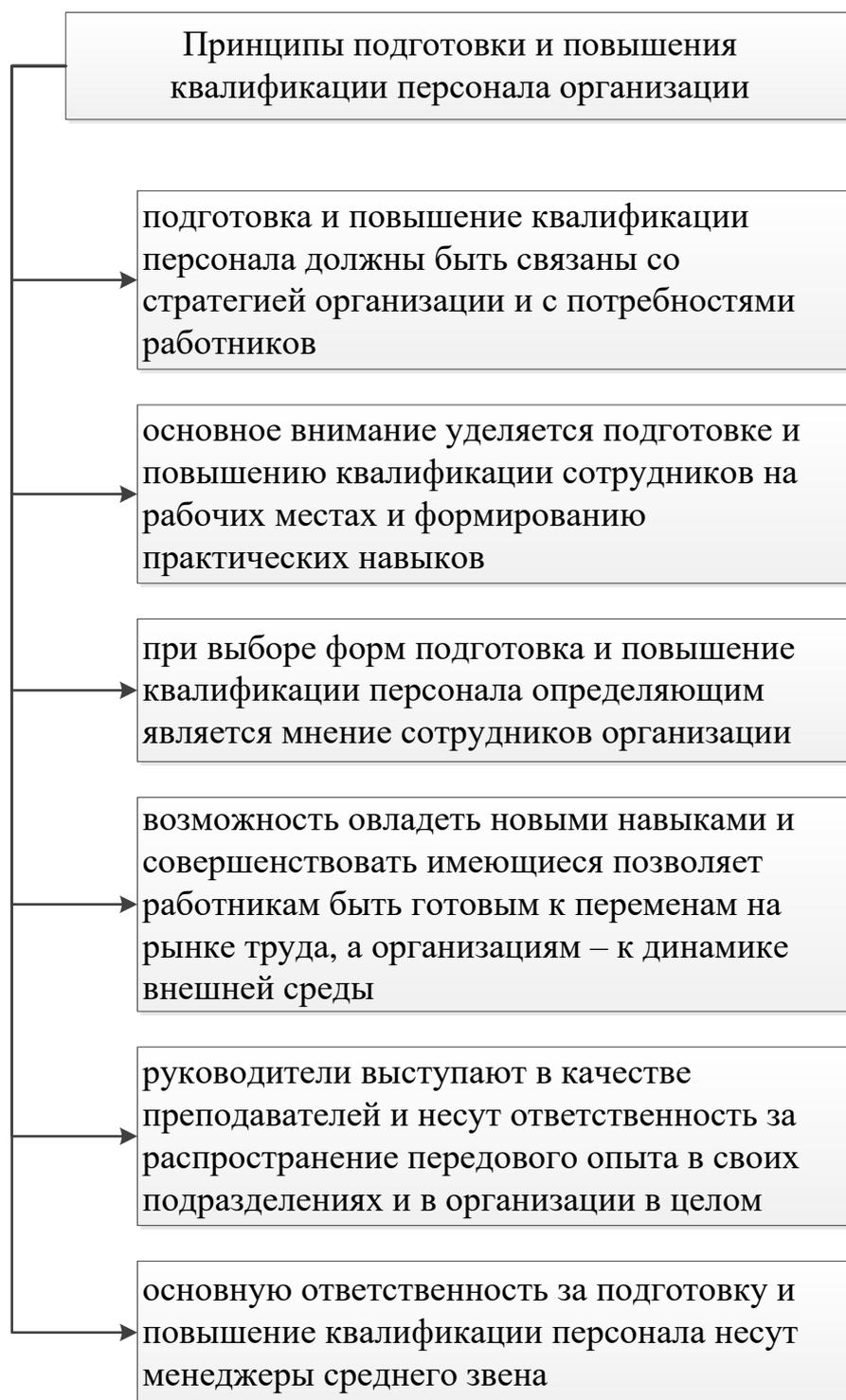


Рисунок 3 – Принципы подготовки и повышения квалификации персонала организации [26]

«Определение потребностей в обучении и развитии навыков у конкретного сотрудника является результатом совместной работы отдела управления персоналом, самого сотрудника и его руководителя. Каждый из

участников приносит свою перспективу и понимание этого вопроса, исходя из своей роли в организации и процессе профессионального роста [38].

Информацию о потребностях можно узнать из стратегических планов развития компании и индивидуальных планов развития сотрудников, которые формируются на основе анализа их производительности» [23].

«Второй этап заключается в создании бюджета для подготовки и повышения квалификации персонала. Бюджетирование обучения и повышения квалификации – это процесс определения разумного уровня инвестиций в обучение. В ходе этого этапа оцениваются доступные ресурсы и устанавливаются приоритеты для их распределения [24].

На размер бюджета для обучения и повышения квалификации влияют следующие факторы:

- финансовое положение компании;
- потребности организации в подготовке и повышении квалификации своего персонала;
- интересы владельцев в получении наибольшей прибыли;
- объективная необходимость и субъективные факторы по сохранению рабочей силы с нужным уровнем квалификации и её количества;
- интересы сотрудников в получении максимально возможного дохода;
- государственная система налогообложения доходов и обязательных отчислений в различные фонды» [7].

«Третий этап заключается в определении целей для обучения и развития профессиональных навыков, а также установлении критериев для оценки результативности этого процесса. Цели обучения и развития сотрудников формируются на основе анализа выявленных потребностей и должны быть специфичными, измеримыми, достижимыми и направленными на расширение знаний и практических навыков. Универсальный подход к обучению всех сотрудников организации неэффективен. Идеально каждому сотруднику,

независимо от его должности и уровня квалификации, должна быть предложена персонализированная образовательная программа, в которой указаны знания, умения и навыки для развития» [16].

Важно развивать положительное отношение к планированию обучения и повышению квалификации. Следующие мотивирующие факторы могут стимулировать сотрудников к активному участию в профессиональных программах обучения и повышения квалификации:

- стремление сохранить свою текущую позицию [21];
- желание продвигаться по карьерной лестнице или перейти на другую должность;
- заинтересованность в увеличении заработной платы;
- интерес к процессу приобретения новых знаний и навыков;
- желание установить контакты и сотрудничать с другими участниками образовательных программ [20].

Четвертый этап предполагает создание и реализацию программ профессионального развития и повышения квалификации. Содержание программы определяется на основе установленных целей, которые отвечают потребностям в профессиональном развитии и повышении квалификации в данной организации [19].

При обучении сотрудников необходимо придерживаться следующих принципов:

- определение целей обучения и повышения квалификации персонала;
- предоставление сотрудникам ясной, понятной и привлекательной мотивации к обучению и повышению квалификации;
- обеспечение осмысленного обучения, самостоятельной оценки, независимости суждений, критического отношения к изучаемому материалу и мнениям других, иногда даже к мнению преподавателя;
- связывание учебного материала с практическим опытом работы и имеющимися знаниями (приоритет отдаётся знаниям, необходимым в ближайшей перспективе);

- ориентация на приобретение знаний о конкретных методах действий, а не только об общих принципах, из которых можно вывести конкретные действия;
- стимулирование интеллектуального участия в учебном процессе;
- создание неформальной атмосферы на занятиях;
- закрепление знаний практическими заданиями в процессе обучения;
- применение разнообразных методов обучения и повышения квалификации [18].

Эффективное и целенаправленное обучение сотрудников не только способствует повышению их квалификации, но и влияет на успешность и развитие организации в целом.

1.2 Формы и методы подготовки и повышения квалификации персонала организации

Обычно выделяют две основные стратегии обучения и повышения квалификации сотрудников: обучение на рабочем месте с использованием внутренних ресурсов и обучение в специализированных учебных заведениях или центрах подготовки кадров с отрывом от работы. Каждая из этих форм обучения имеет свои преимущества и недостатки [17].

Компании предпочитают внутреннюю модель обучения по нескольким причинам: это позволяет учитывать особенности корпоративной культуры, экономит ресурсы и обеспечивает сохранность корпоративной информации.

«Однако данная модель обучения имеет определенные ограничения: отсутствие внутренних источников развития образовательных систем компании; невозможность создания и внедрения новых образовательных продуктов без внешних интеллектуальных вложений; рутинность и однообразие в подготовке сотрудников из-за повторного использования одних и тех же учебных модулей; ограниченная аудитория сотрудников, которая может пройти обучение через внутренние ресурсы; невозможность обучения топ-

менеджмента. Основная цель внедрения внутрифирменного обучения — создание постоянной системы подготовки и повышения квалификации, соответствующей реальным потребностям компании в профессиональных навыках сотрудников» [11].

Основными методами подготовки и повышения квалификации персонала организации представлены на рисунке 4.



Рисунок 4 – Основные методы подготовки и повышения квалификации персонала организации [15]

Рассмотрим каждый из них подробнее.

Инструктаж – это метод обучения, который включает в себя предоставление сотрудникам конкретных указаний, рекомендаций и норм для выполнения определенных рабочих задач или процедур. Основная задача

инструктажа — гарантировать правильное и безопасное выполнение рабочих операций и знакомство с основными стандартами, правилами и процедурами организации. Обучение этого вида часто проводится на рабочем месте или в специализированных образовательных помещениях, включая демонстрационные материалы, учебные ресурсы и практические занятия [14].

Ротация — это метод развития и повышения квалификации персонала в организации, который предусматривает последовательную смену должностей сотрудника как внутри своего подразделения, так и в других частях компании для расширения его профессиональных навыков. Этот метод применяется, когда требуется разносторонний опыт и глубокое понимание проблем организации. Ротация не только способствует профессиональному росту, но и помогает сотрудникам справляться со стрессом, связанным с монотонностью рабочих обязанностей, и расширять социальные связи. Однако у ротации есть и недостатки, включая временное снижение производительности и дополнительные затраты на обучение персонала [13].

Суть ротации заключается в том, что сотрудник переходит на определенный период времени на другую должность внутри компании для приобретения нового опыта и навыков. Этот подход позволяет сотруднику расширить свои рабочие горизонты, способствует его личностному росту и адаптации к изменениям, что удовлетворяет потребность в саморазвитии. Для компании ротация полезна с точки зрения укрепления командной работы, стимулирования мотивации сотрудников и получения персонала с разносторонним опытом и высоким уровнем мотивации [12].

«Наставничество – это стратегия развития и обучения, где опытный специалист или руководитель (наставник) оказывает направление, консультации и помощь менее опытному или новому сотруднику в процессе их карьерного развития. Этот метод ориентирован на передачу знаний, умений и оптимальных методик работы, а также на содействие в интеграции и адаптации новых членов команды. Основная цель наставничества –

обеспечить эффективное обучение, улучшить процесс приспособления и содействовать личностному и профессиональному росту сотрудников» [22].

Лекция как средство обучения и развития персонала в организации представляет собой устное изложение материала экспертом или специалистом в определенной области перед слушателями из числа сотрудников. Этот метод может включать в себя представление ключевых теорий, инновационных методик, анализ практических ситуаций или демонстрацию новых технологических решений [10].

Лекции часто применяются для введения в новые области знаний, обновления и расширения профессиональных навыков, а также для обсуждения актуальных вопросов и проблем, связанных с деятельностью организации. Основная задача такого обучения – предоставить сотрудникам теоретические знания и понимание для эффективного выполнения своих рабочих обязанностей и поощрение их профессионального роста и самообразования [8].

«Семинар представляет собой интерактивное обучающее событие, где участники активно участвуют в дискуссиях и анализе определенных тем или кейсов из реальной практики. В отличие от лекций, основной акцент на семинарах делается на взаимодействии, обмене опытом и совместном поиске решений [6].

На семинарах сотрудники могут рассматривать конкретные рабочие сценарии, применять новые знания на практике, формировать стратегии для решения проблем и развивать навыки коммуникации и сотрудничества. Этот подход к обучению стимулирует развитие профессиональных навыков, критическое мышление и способность к работе в команде [5].

Основная цель семинаров – предоставить участникам возможность глубоко погрузиться в изучаемую тему, обмениваться опытом и применять полученные знания на практике, что в конечном итоге способствует повышению квалификации персонала и повышению эффективности работы всей организации» [25].

Практические занятия представляют собой учебные сессии, в которых сотрудники активно участвуют в реализации реальных или имитированных рабочих задач. Основное внимание в этом методе уделяется практическому применению полученных знаний и навыков в рабочих условиях или специально подготовленных сценариях [4].

Участники практических занятий могут использовать теоретические знания на практике, развивать свои профессиональные навыки и укреплять способность к адаптации и решению задач в разнообразных рабочих ситуациях. Кроме того, они имеют возможность получать обратную связь от тренеров, наставников или коллег, что помогает им определить свои сильные стороны и области для дальнейшего развития [3].

Основная цель практических занятий заключается в предоставлении сотрудникам реального опыта, необходимого для эффективного выполнения своих рабочих задач, а также для расширения и улучшения их профессиональных компетенций. Этот метод обучения способствует глубокому и долгосрочному усвоению материала, что в конечном итоге способствует повышению квалификации персонала и общей эффективности работы организации [2].

«Деловая игра в качестве метода обучения и повышения квалификации персонала представляет собой моделирование бизнес-сценариев. В этом формате сотрудники могут применять свои знания и навыки в условиях, которые максимально похожи на реальные рабочие ситуации. В процессе деловых игр участники выполняют определенные роли, принимают решения, формируют стратегии и решают бизнес-задачи, сталкиваясь с типичными проблемами и вызовами, характерными для их профессии.

Деловые игры способствуют развитию аналитического мышления, принятию решений в условиях неопределенности, эффективному управлению ресурсами и командной работе. Участники могут тестировать различные подходы и стратегии, оценивать их результативность и извлекать уроки для дальнейшего профессионального роста» [22].

Тренинги – это специализированные курсы, направленные на развитие определенных навыков, знаний или компетенций участников. В процессе обучения участники знакомятся с теоретическим материалом и имеют возможность практически применить усвоенные знания, работая с разнообразными упражнениями, кейсами или ролевыми заданиями [1].

Основная цель тренингов – улучшить профессиональные навыки, повысить эффективность труда, развить лидерские качества и способствовать личностному развитию участников. Тренинги могут проводиться как в рамках компании, так и с привлечением внешних экспертов, а также они настраиваются в соответствии с конкретными потребностями и целями организации или отдельного человека.

«Самостоятельное обучение – это метод развития и повышения квалификации сотрудников в организации, при котором они самостоятельно исследуют материалы и ресурсы для улучшения своих профессиональных компетенций. Основной упор делается на инициативе, самодисциплине и ответственности сотрудника за свой учебный процесс.

В рамках самостоятельного обучения сотрудники могут заниматься чтением специализированных книг, изучать онлайн-курсы, участвовать в вебинарах, выполнять практические задания и контролировать свой прогресс. Этот подход позволяет сотрудникам свободно управлять своим временем и выбирать направления обучения в соответствии с их интересами и потребностями.

Самостоятельное обучение способствует формированию самостоятельности, повышению мотивации к саморазвитию и развитию навыков работы с информацией, что является ключевым для успешной карьеры и профессионального развития в условиях быстрого темпа технологического прогресса» [25].

Подводя итог первого раздела можно сделать вывод, что повышение квалификации персонала организации основывается на понимании потребностей и целей организации в развитии своих сотрудников. Этот

процесс направлен на расширение и углубление профессиональных навыков, знаний и компетенций сотрудников для эффективного выполнения рабочих задач, и достижения стратегических целей компании.

Однако для успешного проведения процесса повышения квалификации необходимо также учитывать индивидуальные потребности и мотивацию каждого сотрудника, а также обеспечить им доступ к необходимым образовательным ресурсам и поддержку со стороны руководства.

Эффективное и целенаправленное обучение сотрудников не только способствует повышению их квалификации, но и влияет на успешность и развитие организации в целом.

2 Анализ системы повышения квалификации персонала МБУ детский сад № 54 «Аленка»

2.1 Организационно-экономическая характеристика МБУ детский сад № 54 «Аленка»

В качестве объекта исследования было выбрано Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 54 «Алёнка» городского округа Тольятти.

Сокращённое наименование образовательной организации: МБУ детский сад № 54 «Алёнка».

Место нахождения образовательной организации: 445021, РФ, Приволжский федеральный округ, Самарская область, г. Тольятти, ул. Голосова, 101.

Рассмотрим структуру образовательной организации, представленную на рисунке 5.

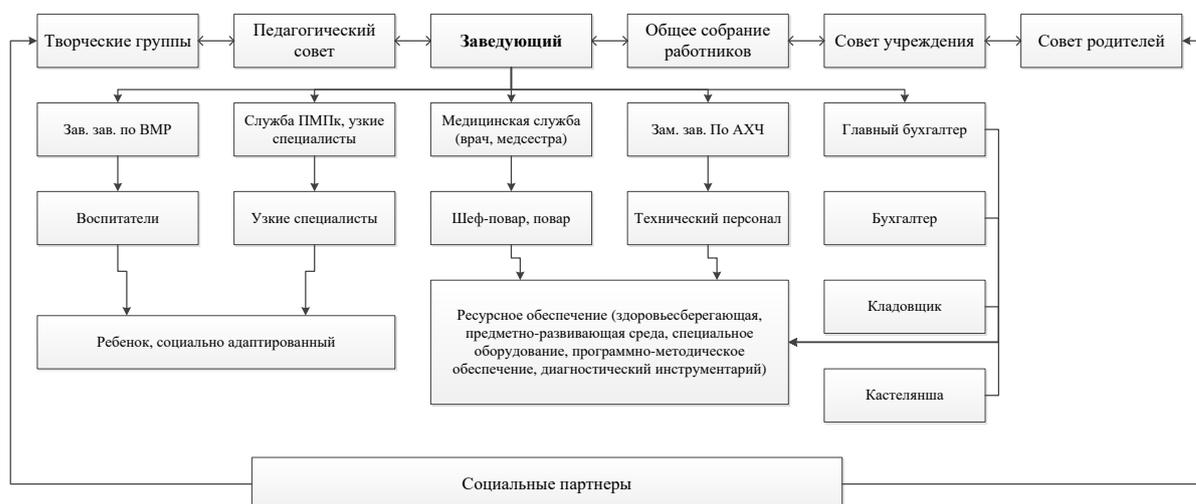


Рисунок 5 – Организационная структура МБУ детский сад № 54 «Алёнка»

«Единоличным исполнительным органом Учреждения является руководитель Учреждения – заведующий, который осуществляет текущее руководство деятельностью Учреждения.

Коллегиальными органами управления Учреждения являются: Совет Учреждения, общее собрание работников Учреждения, Педагогический совет и Совет родителей» [34].

«К компетенции Совета Учреждения относится:

- рассмотрение и согласование вопросов развития Учреждения, в том числе программы развития Учреждения, формы договора об образовании;
- рассмотрение вопросов повышения эффективности финансово-экономической деятельности Учреждения; сметы расходования средств, полученных Учреждением от приносящей доход деятельности и из иных источников;
- заслушивание периодической отчетности главного бухгалтера в установленный Советом Учреждения срок;
- разработка и принятие локальных актов Учреждения, кроме локальных актов разработка и принятие которых отнесены настоящим уставом к компетенции иных коллегиальных органов управления Учреждением;
- согласование перечня работ (услуг), относящихся к основным и иным видам деятельности Учреждения, предусмотренным настоящим Уставом, и выполняемых (оказываемых) для граждан и юридических лиц за плату;
- согласование критериев распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников, разработанных совместно с (или предложенных) администрацией Учреждения;
- согласование проекта годового плана учебно-воспитательной работы Учреждения;

- создание, при необходимости, комиссий, советов по разным направлениям работы Учреждения и установление их полномочий;
- внесение заведующему Учреждением предложений по вопросам материально-технического обеспечения образовательной деятельности, оборудования помещений Учреждения; создания в Учреждении необходимых условий для организации питания, медицинского обслуживания воспитанников» [34].

«К компетенции Общего собрания относится:

- рассмотрение вопросов об укреплении и развитии материально-технической базы Учреждения;
- рассмотрение вопросов безопасности условий труда работников Учреждения, охраны жизни и здоровья воспитанников;
- обсуждение проекта коллективного договора и принятие решения о его заключении;
- рассмотрение Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения, принятие иных локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- утверждение результатов самообследования Учреждения;
- выбор представителей работников Учреждения в Совет Учреждения и комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- выбор в комиссию по трудовым спорам представителей работников или утверждение их после делегирования представительным органом работников;
- осуществление иных полномочий от имени работников Учреждения в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации» [34].

«Педагогический совет:

- определяет содержание образовательного процесса в Учреждении с учетом требований федеральных государственных образовательных

стандартов; разрабатывает и принимает образовательные программы Учреждения;

- определяет учебные издания, используемые при реализации образовательных программ дошкольного образования, с учетом требований федеральных государственных образовательных стандартов, а также примерных образовательных программ дошкольного образования и примерных образовательных программ начального общего образования;
- рассматривает вопросы использования и совершенствования методов обучения и воспитания, образовательных технологий, электронного обучения;
- рассматривает вопросы функционирования внутренней системы оценки качества образования; анализирует качество образовательной деятельности, определяет пути его повышения;
- определяет пути совершенствования работы с родителями (законными представителями) воспитанников;
- рассматривает вопросы повышения квалификации и переподготовки педагогических работников Учреждения, а также решает вопросы о внесении предложений в соответствующие органы о присвоении почетных званий педагогическим работникам Учреждения, представлении педагогических работников к правительственным наградам и другим видам поощрений;
- принимает локальные нормативные акты по основным вопросам организации и осуществления образовательной деятельности, в том числе регламентирующие правила приема воспитанников, режим занятий воспитанников, порядок и основания перевода и отчисления воспитанников, порядок оформления возникновения, приостановления и прекращения отношений между Учреждением и родителями (законными представителями) воспитанников;

- рассматривает вопросы аттестации педагогических работников Учреждения в рамках своей компетенции;
- организует работу по выявлению, обобщению, распространению, внедрению передового педагогического опыта среди работников Учреждения;
- заслушивает отчет о выполнении программы развития Учреждения» [34].

«Совет родителей:

- обсуждает локальные акты Учреждения, касающиеся взаимодействия с родительской общественностью, решает вопрос о внесении в них необходимых изменений и дополнений, согласовывает (направляет в письменном виде мотивационное мнение) следующие локальные акты:
- участвует в определении направления образовательной деятельности Учреждения;
- вносит предложения по охране прав и законных интересов воспитанников;
- обсуждает вопросы содержания, форм и методов образовательного процесса, планирования педагогической деятельности Учреждения;
- рассматривает проблемы организации дополнительных платных образовательных услуг воспитанникам;
- заслушивает отчеты заведующего о создании условий для реализации образовательных программ в Учреждении;
- участвует в подведении итогов деятельности Учреждения за учебный год по вопросам работы с родительской общественностью;
- принимает информацию, отчеты педагогических и медицинских работников о состоянии здоровья воспитанников ходе реализации образовательных и воспитательных программ, результатах готовности воспитанников к школьному обучению;

- заслушивает доклады, информацию представителей организаций и учреждений, взаимодействующих с Учреждением по вопросам образования и оздоровления воспитанников, в том числе о проверке состояния образовательного процесса, соблюдения санитарно-гигиенического режима Учреждения, об охране жизни и здоровья воспитанников;
- оказывает помощь Учреждению в работе с неблагополучными семьями;
- принимает участие в планировании и реализации работы по охране прав и интересов воспитанников и их родителей (законных представителей) во время педагогического процесса в Учреждении;
- вносит предложения по совершенствованию педагогического процесса в Учреждении;
- содействует укреплению хозяйственной и материальной базы Учреждения, организации совместно с родителями (законными представителями) мероприятий в Учреждении, родительских собраний, Дней открытых дверей и др.;
- организует участие родителей в ремонте помещений, оборудования и инвентаря, в благоустройстве и озеленении участка, в изготовлении пособий;
- вместе с заведующим Учреждением принимает решение о поощрении, награждении благодарственными письмами наиболее активных представителей родительской общественности» [34].

Рассмотрим финансовые результаты МБУ детский сад № 54 «Алёнка» на 01.01.2024 г. в таблице 1.

Таблица 1 – Финансовые результаты МБУ детский сад № 54 «Алёнка» на 01.01.2024 г.

Наименование показателя, р.	Деятельность с целевыми средствами	Деятельность по государственному заданию	Приносящая доход деятельность	Итого
Доходы	3784498,88	27878466,32	6716000,57	38378965,77
Расходы	3622349,50	28278307,28	6686097,14	38586753,92
Операции с нефинансовыми активами	-13785,69	423375,37	-165013,71	244575,97
Операции с финансовыми активами	0	1373842,45	33446,84	1407289,29
Операции с обязательствами	-175935,07	2197058,78	-161470,30	1859653,41

Структуру доходов МБУ детский сад № 54 «Алёнка» на 01.01.2024 г. представим на рисунке 6.

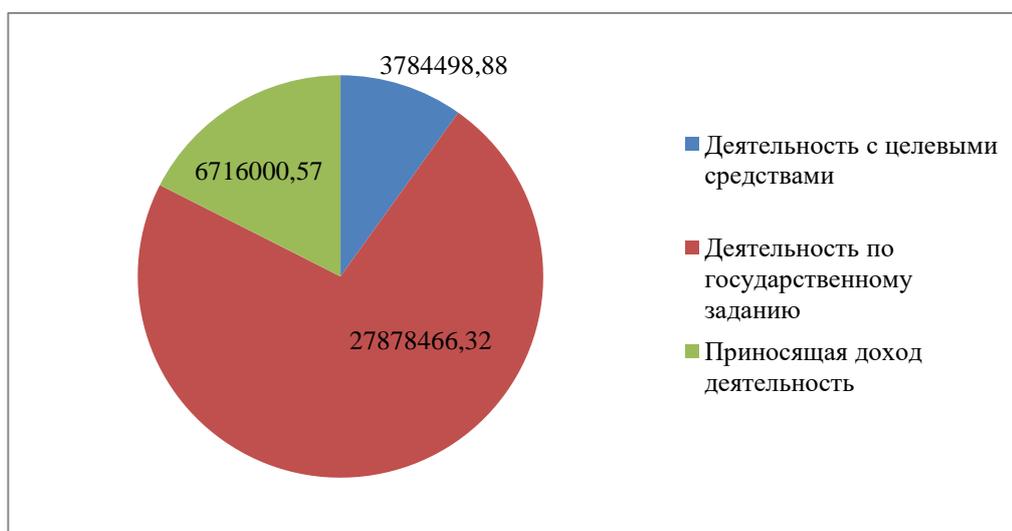


Рисунок 6 – Структура доходов МБУ детский сад № 54 «Алёнка» на 01.01.2024 г.

По данным таблицы 1 и рисунка 6 видно, что большую часть доходов приносит деятельность по государственному заданию – 27878466,32 р.

Структуру доходов МБУ детский сад № 54 «Алёнка» на 01.01.2024 г. представим на рисунке 7.

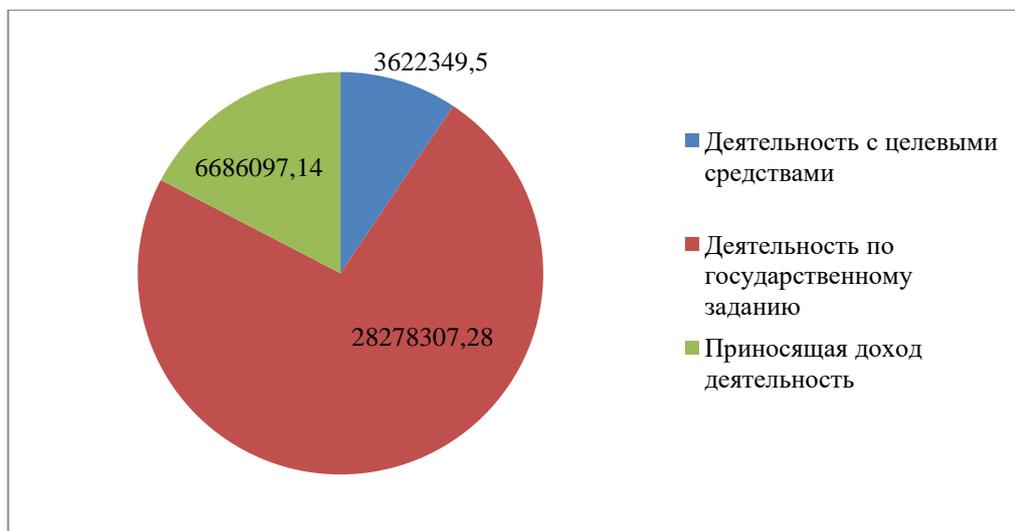


Рисунок 7 – Структура расходов МБУ детский сад № 54 «Алёнка» на 01.01.2024 г.

По данным таблицы 1 и рисунка 7 видно, что большую часть расходов занимает деятельность по государственному заданию – 28278307,28 р.

В следующем параграфе проанализируем педагогический состав и систему повышения квалификации персонала МБУ детский сад № 54 «Алёнка».

2.2 Анализ системы повышения квалификации персонала МБУ детский сад № 54 «Алёнка»

Повышение квалификации работников педагогического состава носит непрерывный характер и проводится в течение всей трудовой деятельности. Повышение квалификации регламентируется Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N 273-ФЗ [32].

Должностные перемещения сотрудников проводятся с учетом результатов повышения квалификации и практического использования полученных компетенций в образовательном и научном процессах. Педагогический состав реализует повышение квалификации самостоятельно в различных центрах повышения квалификации, факультетах переподготовки

кадров, обучающих семинарах, круглых столах, конференциях, педагогических тренингах.

Рассмотрим состав педагогических работников МБУ детский сад № 54 «Алёнка» на 2023 г. в таблице 2.

Таблица 2 – Состав педагогических работников МБУ детский сад № 54 «Алёнка» на 2023 г.

Должность	Количество, чел.
Воспитатель	17
Педагог-психолог	1
Инструктор по физической культуре	1
учитель-логопед	2
Музыкальный руководитель	2
Итого	23

По данным таблицы 2 можно сделать вывод, что большинство сотрудников (17 человек) занимают должность воспитателя, что может указывать на значительную потребность в персонале для работы с детьми.

Есть только один педагог-психолог, что может говорить о специализированной роли в организации.

Учителей-логопедов и музыкальных руководителей в организации немного больше, чем инструкторов по физической культуре, что отражает акцент организации на музыкальном и речевом развитии детей.

Общее количество сотрудников составляет 23 человека.

Проведем анализ педагогических работников МБУ детский сад № 54 «Алёнка» на 2023 г. по уровню образования в таблице 3.

Таблица 3 – Анализ педагогических работников МБУ детский сад № 54 «Алёнка» на 2023 г. по уровню образования

Уровень образования	Количество, чел.
Среднее специальное педагогическое	1
Среднее педагогическое	13
Высшее педагогическое	9

По данным таблицы 3 можно сделать вывод, что большинство сотрудников имеют среднее педагогическое образование, что может указывать на то, что большинство задач в организации связаны с обычным образовательным процессом. Однако присутствие сотрудников с высшим педагогическим образованием указывает на наличие специалистов с более высокими квалификациями, возможно, занимающихся управленческими или специализированными обязанностями. Проведем анализ педагогических работников МБУ детский сад № 54 «Алёнка» на 2023 г. по стажу работы в таблице 4.

Таблица 4 – Анализ педагогических работников МБУ детский сад № 54 «Алёнка» на 2023 г. по стажу работы

Стаж работы	Количество, чел.
До 10 лет	2
От 10 до 20 лет	8
От 20 до 30 лет	9
Свыше 30	4

По данным таблицы 4 можно сделать вывод, что в учреждении преобладают сотрудники с опытом работы от 10 до 30 лет, что может свидетельствовать о стабильности и надежности кадрового состава.

Наличие сотрудников со стажем работы свыше 30 лет указывает на наличие значительного опыта. Проведем педагогических работников МБУ детский сад № 54 «Алёнка» на 2023 г. по повышению квалификации в таблице 5.

Таблица 5 – Анализ педагогических работников МБУ детский сад № 54 «Алёнка» на 2023 г. по повышению квалификации

Повышение квалификации	Количество, чел.
Последнее повышение квалификации в 2023 году	12
Последнее повышение квалификации в 2022 году	10
Последнее повышение квалификации в 2021 году	0
Последнее повышение квалификации в 2020 году	1

По данным таблицы 5 можно сделать вывод, что только половина сотрудников прошла курсы повышения квалификации в 2023 году. 10 сотрудников прошли курсы повышения квалификации в 2022 году. Также стоит отметить, что один сотрудник последний раз обучался в 2020 году.

Проведем анализ программ обучения педагогических работников МБУ детский сад № 54 «Алёнка» за 2021-2023 гг. в таблице 6.

Таблица 6 – Анализ программ обучения педагогических работников МБУ детский сад № 54 «Алёнка» за 2021-2023 гг.

Наименование программы	Год	Количество, чел.
«Работа в рамках ФГОС и ФОП: требования, инструменты и особенности организации образовательного процесса», Центр онлайн-обучения Всероссийского форума «Педагоги России: инновации в образовании» (16 часов)	2023	5
«Формирование социально-бытовой ориентировки в режимных моментах и действий самообслуживания в период адаптации детей с ОВЗ к условиям инклюзивного образования в ДОО», ФГАОУВО «Самарский НИУ им.ак.С.П.Королёва» (36 часов)	2023	5
«Формирование предпосылок математической грамотности у детей дошкольного возраста как направления функциональной грамотности» ФГБОУВО «ТГУ», (36 часов)	2023	4
«Воспитание культуры здорового образа жизни у дошкольников», ФГБОУВО «ТГУ», (36 часов)	2023	2
«Поддержка и развитие инициативы, самостоятельности дошкольников в организованных видах детской деятельности», ФГАОУВО «Самарский НИУ им. ак. С.П.Королёва», (36 часов)	2023	3
«Проектирование процесса формирования у дошкольников здорового образа жизни в ходе реализации задач ФГОС ДО», ФГБОУВО «ТГУ», (36 часов)	2023	1
«Нейропсихологический подход в работе педагогов и специалистов с детьми с ОВЗ», ООО «Межрегиональный центр образования и консалтинга», (72 часа)	2023	1
«Актуализация содержания образовательного процесса по развитию инициативности детей с ОВЗ в контексте требований ФГОС ДО» (ФГБОУ ВО «Самарский государственный социально-педагогический университет»)	2023	1
«Формирование у детей дошкольного возраста навыков безопасного поведения на дорогах», ООО «Планета Профи» (36 часов)	2022	18
2022, «Реализация современных образовательных технологий ДОО в условиях ФГОС ДО», ФГАОУ ВО «СНИУ им. академика Королёва» (36 часов)	2022	1
«Реализация образовательных технологий в работе с детьми с ОВЗ в условиях реализации ФГОС ДО», ООО «Планета Профи» (36 часов)	2022	21

Продолжение таблицы 6

Наименование программы	Год	Количество, чел.
«Организация логопедического сопровождения детей с нарушениями речи в условиях образовательной организации в соответствии с ФГОС» (108 часов)	2022	1
«Коррекционно-педагогическое сопровождение дошкольников с ЗПР в соответствии с ФГОС ДО» ГБУ ДПО Самарской области «Центр специального образования» (36 часов)	2022	1
«Позитивная социализация дошкольников в контексте ФГОС ДО» ФГАОУ ВО "СНИУ им. академика Королёва" (36 часов)	2022	1
«Планирование образовательной деятельности с детьми раннего возраста в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования», ГАУ ДПО СО СИПКРО (36 часов)	2021	1
«Средства организации двигательной активности детей в дошкольной образовательной организации (в условиях федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования)», ГАУ ДПО СО СИПКРО (36 часов)	2021	1
«Обеспечение реализации Стратегии национального проекта «Развитие образования» на региональном уровне (в сфере дошкольного образования)», ФГАОУ ВО "СНИУ им. академика Королёва (18 часов)	2021	14
«Проектирование процесса формирования у дошкольников ЗОЖ в ходе реализации задач ФГОС ДО» (ФГБОУВО «ТГУ»)	2021	5
«Обеспечение реализации Стратегии нацпроекта «Развитие образования» на региональном уровне», ФГАОУВО «Самарский НИУ им. ак. С.П.Королёва», (18 часов)	2021	9
«Формирование у детей д/в предпосылок учебной деятельности в подготовительных к школе группах» (Ассоциация «ПААС»)	2021	1
«Формирование у детей д/в предпосылок учебной деятельности в подготовительных к школе группах», Ассоциация ОДПО «ИНПО»	2021	7
«Познавательное развитие детей д/в посредством интеллектуальных игр в соответствии с ФГОС ДО», ФГБОУВО «ТГУ», (36 часов)	2021	2
«Разработка модельной схемы применения песенного репертуара в соответствии с тесситурными возможностями голоса детей д/в» (ГАУДПО Самарской области «ИРО»), 36 часов	2021	2
«Интерактивные музыкальные занятия в форме театрально-постановочной деятельности как форма организации образовательной деятельности по музыкальному развитию детей д/в» (ГАУДПО Самарской области «ИРО»), 36 часов	2021	1

По данным таблицы 6 можно сделать вывод, что всего за 2021-2023 гг. было обучено 23 человека, прошедших 24 различных переподготовки и повышения квалификации, которые получили 108 документов. Из них на 2023 год приходится 22 повышения квалификации и профессиональной подготовки, которые прошли 12 человек. В среднем, один сотрудник прошел

2 повышения квалификации и профессиональные подготовки. Структуру программ обучения педагогических работников МБУ детский сад № 54 «Алёнка» за 2021-2023 гг. представим на рисунке 8.

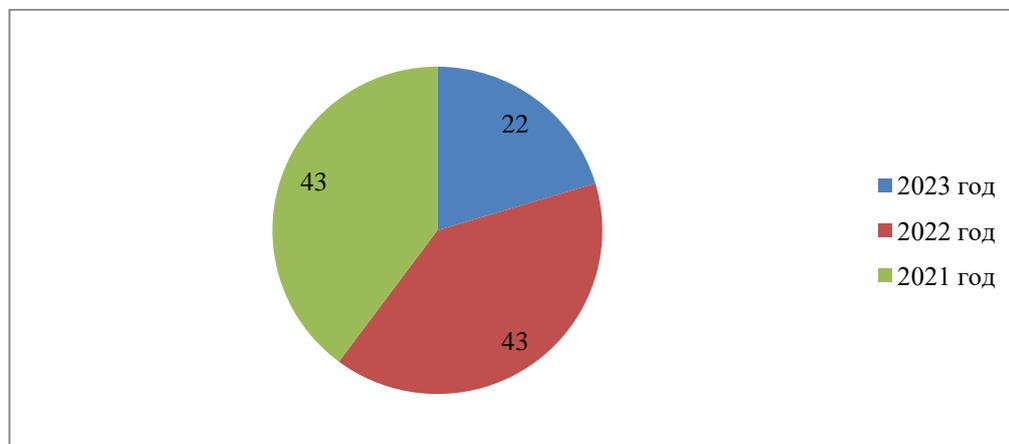


Рисунок 8 – Структура программ обучения педагогических работников МБУ детский сад № 54 «Алёнка» за 2021-2023 гг.

В МБУ детский сад № 54 «Алёнка» отсутствует утвержденная локальная нормативная документация, касающаяся процесса обучения и повышения квалификации. Этот процесс осуществляется в соответствии с установленными законодательством сроками. Каждый сотрудник самостоятельно следит за своим профессиональным ростом, выбирая курсы повышения квалификации и обращаясь за направлением на них через служебную записку. Обычно запросы сотрудников удовлетворяются, их направляют на соответствующее обучение. Повышение квалификации педагогического персонала регулируется Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Обратимся к Приказу от 24 марта 2023 г. N 196 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» [27]. «Аттестация педагогических работников организаций проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на

основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационных категорий.

Основными задачами проведения аттестации являются:

- стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогических работников, их методологической культуры, профессионального, личностного и карьерного роста;
- определение необходимости дополнительного профессионального образования педагогических работников;
- повышение эффективности и качества педагогической деятельности;
- выявление перспектив использования потенциальных возможностей педагогических работников, в том числе в целях организации (осуществления) методической помощи (поддержки) и наставнической деятельности в образовательной организации;
- учет требований федеральных государственных образовательных стандартов к кадровым условиям реализации образовательных программ при формировании кадрового состава организаций;
- обеспечение дифференциации оплаты труда педагогических работников с учетом установленных квалификационных категорий, объема их преподавательской (педагогической) работы либо дополнительной работы» [27].

«Основными принципами проведения аттестации являются коллегиальность, гласность, открытость, обеспечивающие объективное отношение к педагогическим работникам, недопустимость дискриминации при проведении аттестации. Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с распорядительным актом работодателя, содержащим список педагогических работников, подлежащих аттестации, и график проведения аттестации. Работодатель знакомит под подпись

педагогических работников с распорядительным актом не менее чем за 30 календарных дней до дня проведения их аттестации по графику» [27].

«Проведение аттестации каждого педагогического работника осуществляется на основе представления работодателя, которое он вносит непосредственно в аттестационную комиссию организации. Результаты аттестации педагогического работника, непосредственно присутствующего на заседании аттестационной комиссии организации, сообщаются ему после подведения итогов голосования. Результаты аттестации педагогических работников заносятся в протокол, подписываемый председателем, заместителем председателя, секретарем и членами аттестационной комиссии организации, присутствовавшими на заседании, который хранится у работодателя вместе с представлениями работодателя, внесенными в аттестационную комиссию организации, дополнительными сведениями, представленными педагогическими работниками, характеризующими их профессиональную деятельность (при их наличии). Продолжительность аттестации для каждого педагогического работника от начала ее проведения и до принятия решения аттестационной комиссией составляет не более 60 календарных дней» [27]. Подводя итог второго раздела можно сделать вывод, что в ходе проведения анализа были выявлены следующие проблемы:

- отсутствие разработанных локальных нормативных документов по повышению квалификации и обучению;
- отсутствие составленного плана обучения, индивидуальных планов повышения квалификации сотрудников;
- неструктурированный процесс повышения квалификации, который осуществляется исключительно по решению самих работников.

Для решения указанных проблем требуется разработать соответствующую нормативную документацию, составить и утвердить планы и расписания повышения квалификации, определить направления профессионального роста и направлять сотрудников на повышение квалификации в соответствии с этими планами и расписаниями.

3 Разработка мероприятий по совершенствованию системы повышения квалификации персонала МБУ детский сад № 54 «Алёнка»

3.1 Мероприятия по совершенствованию системы повышения квалификации персонала МБУ детский сад № 54 «Алёнка»

Из проведенного анализа системы повышения квалификации педагогического состава МБУ детский сад № 54 «Алёнка» следует, что обучение сотрудников осуществляется в установленные законом сроки. Каждый педагог самостоятельно контролирует процесс своего повышения квалификации, выбирая необходимые курсы и обращаясь за направлением через служебную записку.

В то же время, отсутствует разработанная локальная нормативная документация по обучению и повышению квалификации. Также проводится аттестация педагогических работников с целью оценки их профессиональной деятельности и подтверждения соответствия занимаемым должностям. После аттестации педагогам может быть рекомендовано пройти дополнительное повышение квалификации.

По результатам анализа выявлено, что в МБУ детский сад № 54 «Алёнка» отсутствует разработанная локальная нормативная база, которая бы регулировала процессы обучения и повышения квалификации персонала. Отсутствует общий план обучения, а также индивидуальные планы повышения квалификации для работников. Процесс повышения квалификации не организован систематически и осуществляется лишь по решению сотрудников

Были выявлены следующие проблемы:

- отсутствие разработанных локальных нормативных документов по повышению квалификации и обучению;

- отсутствие составленного плана обучения, индивидуальных планов повышения квалификации сотрудников;
- неструктурированный процесс повышения квалификации, который осуществляется исключительно по решению самих работников.

Выявленные в ходе исследования проблемы не существенно затрудняют работу учреждения. Тем не менее, их решение приведет к повышению эффективности работы педагогов, так как они смогут расширять свои профессиональные навыки, использовать инновационные методы в педагогической практике и развивать другие полезные компетенции.

Для решения выявленных проблем предлагаются следующие мероприятия:

- разработка нормативных документов, регулирующих процесс повышения квалификации;
- составление и утверждение планов и графиков повышения квалификации;
- определение направления повышения квалификации сотрудников в соответствии;
- систематизация процесса повышения квалификации;
- развитие профессиональных компетенций педагогов;
- обучение педагогов использованию инновационных методов.

В первую очередь необходимо разработать положение об обучении персонала МБУ детский сад № 54 «Алёнка», включающее следующие разделы, представленные в таблице 7.

Таблица 7 – Структура положения об обучении персонала МБУ детский сад № 54 «Алёнка»

Наименование раздела	Описание
Введение	Содержит информацию о сути документа, кратко излагает его цели и основные принципы в обучении сотрудников

Продолжение таблицы 7

Наименование раздела	Описание
Общие положения	Включает в себя информацию о правовых аспектах обучения, его целях и задачах, а также организационные аспекты
Структура системы обучение	Описывает общую структуру образовательных программ, курсов и тренингов, доступных для персонала
Планирование и организация обучения	Описывает процессы планирования и организации обучения, включая определение потребностей в обучении, разработку индивидуальных планов обучения, выбор методов и форм обучения
Проведение обучения	Содержит информацию о проведении обучающих мероприятий, включая выбор преподавателей, организацию учебного процесса и контроль за его качеством
Оценка и контроль результатов обучения	Описывает процедуры оценки эффективности обучения и контроля за достижением поставленных целей
Ответственность сторон	Устанавливает права и обязанности как работодателя, так и работника в сфере обучения
Заключительные положения	Включает различные завершающие аспекты, такие как процедура изменения положения и т. п.

Положение об обучении персонала предоставляет систематизированный подход к организации обучения сотрудников. В нем определяются нормы и правила, которые должны соблюдаться в ходе обучения, а также определена ответственность за его проведение и результаты.

Этот документ обеспечит прозрачность и стабильность в обучении, поможет сотрудникам понять их права и обязанности в этом процессе, а также позволит создать условия для улучшения профессиональных навыков и качества работы персонала. Кроме того, он может использоваться для оценки эффективности обучения и определения дальнейших направлений развития образовательной работы в детском саду.

Вторым мероприятием является составление общего плана обучения на учебный год.

Общий план обучения на учебный год МБУ детский сад № 54 «Алёнка» должен включать следующие компоненты, представленные в таблице 8.

Таблица 8 – Структура общего плана обучения на учебный год МБУ детский сад № 54 «Алёнка»

Наименование	Описание
Цели и задачи обучения	Определение общих намерений и конкретных миссий, которые требуется достичь во время обучения
Структура обучения	Разработка планов учебных мероприятий, основанных на потребностях как организации, так и персонала, включая выбор различных курсов, тренингов, семинаров и других методов обучения
Расписание и график обучения	Установление временных рамок и частоты проведения обучающих мероприятий на протяжении учебного года
Тематика обучения	Определение содержания и направлений обучения, соответствующих целям и задачам учреждения, а также потребностям сотрудников, включая разнообразные аспекты педагогики, методики работы с детьми и административные навыки
Формы и методы обучения	Выбор способов и методов обучения, используемых в процессе обучения сотрудников, включая лекции, семинары, практические занятия, онлайн-курсы и другие подходы
Оценка и контроль	Установление критериев оценки результатов обучения и механизмов контроля за достижением поставленных целей, включая проведение тестирования, оценку практических навыков и другие методы оценки
Ресурсы и поддержка	Обеспечение необходимыми ресурсами и поддержкой для проведения обучения, включая финансовые средства, учебные материалы, техническую поддержку и т.д.
Отчетность и анализ	Установление процедур отчетности о ходе обучения и его результативности, а также анализ результатов для дальнейшего улучшения процесса обучения

Представленный план обучения на учебный год обеспечит организацию и структурирует процесс повышения квалификации педагогических работников. Он поможет определить приоритетные направления обучения, учитывая потребности учреждения, требования законодательства и запросы сотрудников. Также, составление общего плана позволит эффективно распределить ресурсы, включая финансовые и временные, на проведение обучающих мероприятий. Это позволяет избежать излишних затрат и эффективно использовать имеющиеся ресурсы.

Кроме того, общий план способствует повышению качества обучения и уровня подготовки сотрудников. Он также будет являться инструментом для

оценки результатов обучения и коррекции образовательных стратегий в будущем. Третьим мероприятием будет являться составление индивидуальных планов повышения квалификации работников. Индивидуальный план повышения квалификации работников МБУ детский сад № 54 «Алёнка» должен включать следующие компоненты, представленные в таблице 9.

Таблица 9 – Структура индивидуального плана о повышения квалификации работников МБУ детский сад № 54 «Алёнка»

Наименование	Описание
Анализ индивидуальных потребностей	Определение уникальных требований и целей каждого работника в контексте повышения его квалификации. Этот процесс включает оценку имеющихся уровней навыков и знаний, а также выявление областей, где необходимо дополнительное развитие
Формулирование целей и задач	Установка четких целей и задач, которые сотрудник намерен достигнуть в ходе своего профессионального развития. Эти цели могут быть связаны с приобретением новых навыков, профессиональным ростом или получением специальных сертификатов
Выбор образовательных программ	Определение конкретных курсов, тренингов или образовательных программ, соответствующих целям и потребностям сотрудника. Это включает как формальные учебные курсы, так и индивидуальные обучающие мероприятия
Планирование времени и ресурсов	Определение временных рамок и необходимых ресурсов для достижения поставленных целей. Это включает определение сроков обучения, составление расписания занятий и определение доступных бюджетных средств
Методы оценки	Установление методов оценки достижения целей и оценки эффективности обучения. Это может включать проведение тестирований, оценку выполненных проектов или обратную связь от преподавателей
Поддержка и сопровождение	Обеспечение поддержки и сопровождения со стороны руководства и коллег в процессе реализации индивидуального плана повышения квалификации. Это может включать консультации, менторство или организацию обмена опытом
Рефлексия и коррекция	Проведение регулярной оценки результатов обучения и коррекция индивидуального плана при необходимости. Это позволяет адаптировать план к изменяющимся потребностям и условиям

Индивидуальные планы повышения квалификации являются инструментом персонального развития сотрудников, направленным на достижение конкретных профессиональных целей и повышение их эффективности в работе.

Таким образом, предложено три мероприятия, необходимые для улучшения системы повышения квалификации персонала в МБУ детский сад № 54 «Алёнка».

3.2 Оценка эффективности предложенных мероприятий

Внедрение предложенных мероприятий по совершенствованию системы повышения квалификации персонала МБУ детский сад № 54 «Алёнка» позволит достичь социального эффекта.

«Система повышения квалификации является неотъемлемой частью современной образовательной системы. На этапе профессионального роста ключевой задачей является непрерывное развитие и улучшение профессиональных навыков педагогов в контексте постоянного обновления Федеральных государственных образовательных стандартов. Результатами процесса повышения квалификации являются обновление теоретических знаний и практических навыков педагогов в соответствии с увеличивающимися требованиями к квалификации и необходимостью овладения современными методиками решения профессиональных задач.

Повышение уровня профессиональной компетенции сотрудников не только обновляет их знания, но и помогает им приспособиться к изменяющимся условиям в образовательной сфере. Это включает освоение новых методик обучения и внедрение инновационных подходов к работе, что способствует более эффективному решению профессиональных задач в современных условиях. Таким образом, система повышения квалификации играет важную роль в формировании квалифицированных и компетентных

учителей, которые успешно справляются с требованиями современного образования» [9].

Во время повышения квалификации переслала, образовательный процесс представляется как взаимодействие участников, которое направлено на достижение образовательных целей, связанных с удовлетворением потребностей и запросов каждой личности в развитии и подготовке к непрерывному профессиональному росту. Применяв этот процесс, в организации можно решить следующие задачи:

- формирование достоверного и полного представления сотрудников об их профессиональной деятельности;
- развитие профессиональных и познавательных навыков;
- развитие профессионального системного мышления;
- приобретение социальных навыков взаимодействия и коммуникации, как на индивидуальном, так и на коллективном уровнях для принятия решений.

Повышению профессиональных компетенций работников также способствует индивидуализация учебного процесса, который направлен на индивидуальные потребности каждого сотрудника.

Это может включать в себя разработку индивидуальных планов обучения, самостоятельное обучение по различным программам дополнительного образования. Также сюда входим непрерывное развитие сотрудника на протяжении всей его карьеры.

Это способствует тому, что каждый педагогический работник сможет самостоятельно подобрать для себя подходящие формы и методы образовательных программ. Непрерывный процесс профессиональной подготовки способствует появлению новых знаний и навыков, а также адаптации к изменениям в образовательной сфере и обществе в целом.

Можно сказать, что такой подход позволит сотрудникам развивать свой профессиональный потенциал и успешно реализовывать его в своей профессиональной деятельности.

Подводя итог третьего раздела можно сделать вывод, что реализация предложенной программы приведет к положительным результатам:

- планирование процесса повышения квалификации будет способствовать формированию полного цикла непрерывной подготовки, что поможет педагогам достичь высшего уровня компетентности;
- индивидуальные планы развития педагогов будут отражать текущий уровень квалификации и необходимость его изменения в определенные сроки;
- педагоги будут стимулированы на повышение своего профессионального уровня, а также на увеличение ответственности за полученные результаты и заинтересованы в содержании образовательных программ;
- педагоги получат возможность качественно освоить учебно-методические и методические ресурсы;
- уровень профессионального мастерства педагогов повысится;
- педагоги приобретут навыки планирования и проведения уроков, анализа их эффективности, самоанализа уроков, а также использования специальных подходов к обучению;
- качество преподавания улучшится, образовательный процесс станет более качественным.

Эти положительные изменения также способствуют формированию поддерживающей обучающей атмосферы. Более высокое качество обучения, обеспеченное через индивидуализированные и эффективные методы, также может привлечь больше внимания родителей и общественности к участию в образовательном процессе.

Заключение

В данной бакалаврской работе проведено исследование процесса повышения квалификации педагогических работников МБУ детский сад № 54 «Аленка».

Первый раздел бакалаврской работы состоит из рассмотрения теоретических основы повышения квалификации персонала организации.

По итогу первого раздела был сделан вывод, что повышение квалификации персонала организации основывается на понимании потребностей и целей организации в развитии своих сотрудников. Этот процесс направлен на расширение и углубление профессиональных навыков, знаний и компетенций сотрудников для эффективного выполнения рабочих задач, и достижения стратегических целей компании.

Однако для успешного проведения процесса повышения квалификации необходимо также учитывать индивидуальные потребности и мотивацию каждого сотрудника, а также обеспечить им доступ к необходимым образовательным ресурсам и поддержку со стороны руководства.

Эффективное и целенаправленное обучение сотрудников не только способствует повышению их квалификации, но и влияет на успешность и развитие организации в целом.

Во втором разделе бакалаврской работы был проведен анализ системы повышения квалификации персонала МБУ детский сад № 54 «Аленка».

По итогу первого раздела был сделан вывод, что в ходе проведения анализа были выявлены следующие проблемы:

- отсутствие разработанных локальных нормативных документов по повышению квалификации и обучению;
- отсутствие составленного плана обучения, индивидуальных планов повышения квалификации сотрудников;
- неструктурированный процесс повышения квалификации, который осуществляется исключительно по решению самих работников.

Для решения указанных проблем требуется разработать соответствующую нормативную документацию, составить и утвердить планы и расписания повышения квалификации, определить направления профессионального роста и направлять сотрудников на повышение квалификации в соответствии с этими планами и расписаниями

Третий раздел бакалаврской работы содержит в себе разработку мероприятий по совершенствованию системы повышения квалификации персонала МБУ детский сад № 54 «Алёнка».

Были предложены следующие мероприятия:

- разработка положения об обучении персонала МБУ детский сад № 54 «Алёнка»;
- составление общего плана обучения МБУ детский сад № 54 «Алёнка» на учебный год;
- составление индивидуальных планов повышения квалификации педагогических работников МБУ детский сад № 54 «Алёнка» на учебный год.

Реализация предложенной программы приведет к положительным результатам:

- планирование процесса повышения квалификации будет способствовать формированию полного цикла непрерывной подготовки, что поможет педагогам достичь высшего уровня компетентности;
- индивидуальные планы развития педагогов будут отражать текущий уровень квалификации и необходимость его изменения в определенные сроки;
- педагоги будут стимулированы на повышение своего профессионального уровня, а также на увеличение ответственности за полученные результаты и заинтересованы в содержании образовательных программ;

- педагоги получают возможность качественно освоить учебно-методические и методические ресурсы;
- уровень профессионального мастерства педагогов повысится;
- педагоги приобретут навыки планирования и проведения уроков, анализа их эффективности, самоанализа уроков, а также использования специальных подходов к обучению;
- качество преподавания улучшится, образовательный процесс станет более качественным.

Эти положительные изменения также способствуют формированию поддерживающей обучающей атмосферы.

Более высокое качество обучения, обеспеченное через индивидуализированные и эффективные методы, также может привлечь больше внимания родителей и общественности к участию в образовательном процессе.

Список используемой литературы

1. Абдулхаирова, Э.М. Современные формы и методы повышения квалификации персонала организаций / Э.М. Абдулхаирова // В сборнике: Современный менеджмент и управление: тенденции и перспективы развития Сборник научных трудов. Под общей редакцией М.Н. Стефаненко. – 2019. – С. 8–13.
2. Агафонов, А.А. О необходимости обучения персонала и систематического повышения его квалификации / А.А. Агафонов // В сборнике: Инновационное развитие науки и образования. Сборник статей II Международной научно–практической конференции. В 2 частях. Ответственный редактор Гуляев Герман Юрьевич. – 2019. – С. 226–228.
3. Аглиева, В.Ф. Совершенствование системы обучения и повышения квалификации персонала / В.Ф. Аглиева // В сборнике: Общество, государство, личность: модернизация системы взаимоотношений в современных условиях Материалы XVIII Межвузовской научно–практической конференции студентов, магистрантов, аспирантов и молодых ученых. Под ред. А.Н. Грязнова. – 2019. – С. 10–13.
4. Архицкая, А.С. Зависимость экономической безопасности предприятия от квалификации персонала / А.С. Архицкая // В сборнике: Актуальные проблемы социально–гуманитарных исследований в экономике и управлении материалы IV Всероссийской научно–практической конференции профессорско–преподавательского состава и магистров факультета экономики и управления. –2019. – С. 29–33.
5. Багдасарян, М.В. Совершенствование системы обучения и повышения квалификации персонала / М.В. Багдасарян // В сборнике: Гуманитарные науки. Студенческий научный форум Электронный сборник статей по материалам XII студенческой международной научно–практической конференции. – 2019. – С. 30–34.

6. Билалова, И.Р. Система обучения и повышения квалификации персонала / И.Р. Билалова // Экономика и социум. – 2020. – № 3 (46). – С. 141–144.
7. Бойчук, К.В. Повышение квалификации персонала как фактор эффективного развития организации / К.В. Бойчук // В книге: Молодежь XXI века: образование, наука, инновации Материалы VII Всероссийской студенческой научно–практической конференции с международным участием. В 3–х частях. Под редакцией А.С. Хомченко. Институт естественных и социально–экономических наук. – 2020. – С. 162–164.
8. Быкова, Д.И. Российский и международный опыт совершенствования системы профессионального обучения и повышения квалификации / Д.И. Быкова // Научный электронный журнал Меридиан. – 2020. – № 3 (37). – С. 51–53.
9. Васильев, В.Л. Современные задачи и методы организации программ повышения квалификации персонала предприятия / В.Л. Васильев // Экономика и предпринимательство. – 2018. – № 7 (96). – С. 1017–1021.
10. Вострикова, Л.А. Методическое обеспечение аудита квалификации персонала / Л.А. Вострикова // Современная экономика: проблемы и решения. – 2020. – № 1 (121). – С. 53–66.
11. Голубев, Б.К. Методы оценки квалификации персонала / Б.К. Голубев // В сборнике: Актуальные проблемы современной когнитивной науки. Сборник статей Международной научно–практической конференции. – 2019. – С. 61–64.
12. Горленко, О. А. Управление персоналом : учебник для среднего профессионального образования / О. А. Горленко, Д. В. Ерохин, Т. П. Можяева. – 2–е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 249 с.
13. Денежко, А.А. Совершенствование системы обучения и повышения квалификации персонала организации / А.А. Денежко // В сборнике: Фундаментальные и прикладные исследования: от теории к

практике Материалы II международной научно–практической конференции, приуроченной ко Дню российской науки. – 2021. – С. 129–131.

14. Каптановская, О.М. Разработка системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала в организации / О.М. Каптановская // Молодежь и наука. – 2020. – № 2. – С. 47.

15. Кязимов, К. Г. Управление персоналом: профессиональное обучение и развитие : учебник для среднего профессионального образования / К. Г. Кязимов. – 2–е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 202 с.

16. Ким. И.Е. Организация системы повышения квалификации персонала / И.Е. Ким // В сборнике: Социально–психологические, управленческие и маркетинговые направления развития цифровой экономики Сборник материалов международных научно–практических конференций по проблемам социальной психологии, управления персоналом, менеджмента и маркетинга. – 2019. – С. 128–134.

17. Кукина, Н.А. Необходимость повышения квалификации персонала / Н.А. Кукина // В сборнике: Современные исследования проблем управления кадровыми ресурсами Сборник научных статей по результатам IV Международной научно–практической конференции. – 2019. – С. 151–159.

18. Кулакова, А.М. К вопросу о методах выявления потребностей в обучении, подготовке и повышении квалификации персонала / А.М. Кулакова, А.К. Соломко // Форум молодых ученых. – 2020. – № 9 (25). – С. 439–444.

19. Ларин, С.Н. Повышение квалификации персонала как ключевой фактор стратегического развития предприятия / С.Н. Ларин // Тенденции развития науки и образования. – 2018. – № 38–3. – С. 46–52.

20. Литвиненко, Г.Н. Особенности разделения труда и квалификации персонала в условиях современного производства / Г.Н. Литвиненко // Экономика и предпринимательство. – 2019. – № 1 (90). – С. 738–743.

21. Литвинюк, А.А. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / А. А. Литвинюк [и др.] ; под редакцией А. А. Литвинюка. – 2–е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 498 с.
22. Майорова, Т.В. Профессиональная переподготовка и повышение квалификации персонала организации / Т.В. Майорова // Электронное издание. Магнитогорск, – 2019. – С. 85.
23. Мигачева, Г.Н. Повышение квалификации персонала / Г.Н. Мигачева // Евразийское Научное Объединение. – 2018. – № 2–1 (36). – С. 42–44.
24. Моргунов, Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение : учебник для вузов / Е. Б. Моргунов. – 3–е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 424 с
25. Никулин, Е.Н. Современные технологии формирования профессионализма управленческого персонала / Е.Н. Никулин // Вестник образования и развития науки Российской академии естественных наук. – 2020. – № 1. – С. 58–61.
26. Плиева, М.О. Методы и формы повышения квалификации персонала / М.О. Плиева // В сборнике: Инновации в развитии научных и творческих направлений образовательного процесса сборник материалов Международного конкурса курсовых, научно–исследовательских и выпускных квалификационных работ. – 2019. – С. 128–132.
27. Приказ «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» от 24 марта 2023 г. N 196
28. Слободчикова, С.А. Разработка системы организации обучения персонала (подготовки, переподготовки и повышения квалификации) / С.А. Слободчикова // Вестник Российского нового университета. Серия: Человек и общество. – 2021. – № 2. – С. 149–155.
29. Таланова, А.В. Внедрение системы повышения квалификации персонала / А.В. Таланова // В сборнике: Отраслевые особенности развития

экономики регионов Материалы IV Национальной научно–практической конференции. ФГБОУ ВО «Керченский государственный морской технологический университет». – 2020. – С. 89–100.

30. Тарабардина, М.Ю. Квалификация персонала как фактор инновационного развития / М.Ю. Тарабардина // В сборнике: Инновации в науке и практике Сборник статей по материалам VII международной научно–практической конференции. В 5–ти частях. – 2019. – С. 223–227.

31. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 19.12.2022, с изм. от 11.04.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2023)

32. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N 273-ФЗ.

33. Щипулина, П.И. Обучение и повышение квалификации персонала в условиях развития цифровой экономики / П.И. Щипулина // В сборнике: Формирование общекультурных и профессиональных компетенций финансиста Москва, – 2019. – С. 115–122

34. Baily M.B., Douglas J.E. The Role of Finance in the Economy: Implications for Structural Reform of the Financial Sector. Washington: Brookings Institution, 2019. 34 p.

35. Legostayeva, A. A. Human Resources Policy of Human Resource Management in Healthcare of Kazakhstan / A. A. Legostayeva, B. K. Jazykbayeva // Actual Issues of the Modern Economy. – 2022. – No. 3. – P. 26-34.

36. Melisa F. Galasso. Governmental Accounting and Auditing Update. Wiley; 1st edition. 2020. 192 p.

37. Pynes Joan. Human resources management for public and nonprofit organizations: a strategic approach. San Francisco: Jossey Bass, 2019. 457 p.

38. Thompson, Kate. The use of ecosystem services concepts in Canadian municipal plans / Thompson, Kate & Sherren, Kate & Duinker, Peter N // Ecosystem Services, Elsevier,. vol. 38(C) 2019. Pp. 1-1.