

Управление развитием кадрового потенциала педагогов дошкольного уровня МБОУ Артемовской СОШ № 2 в условиях введения ФГОС ДО

Под кадровым потенциалом понимается мера способностей и возможностей работников материализовать свои знания и умения с целью обеспечения жизнеспособности и развития организации. Кадровый потенциал формируется интеграцией и динамикой таких моментов и сторон жизнедеятельности человека, как личностные свойства; общая работоспособность; профессионально-квалификационные знания, умения, опыт; творческие склонности, способность и ориентация личности.

Большинство отечественных и зарубежных авторов рассматривают в неразрывной связи такие понятия, как «кадровый потенциал» и «управление кадрами», поскольку только при умелом управлении возможно рациональное использование кадров и, как следствие, эффективная деятельность предприятия в условиях острой рыночной конкуренции.

Реализация ФГОС ДО осуществляется по нескольким направлениям, но одно из них это, конечно, создание кадрового обеспечения реализации ФГОС ДО.

В стандарте четко формулируется требование комплектования ДОО квалифицированными кадрами. В наше время, в период, с одной стороны, непрестижности соответствующих профессий, текучести кадров, при увеличивающемся потоке непрофессионалов, идущих в образование по разным «жизненным» мотивам, и, с другой стороны, актуальности и необходимости обеспечения развивающего образования, твердого требования комплектования образовательного учреждения квалифицированными кадрами, крайне важно. В связи с тем, что ФГОС содержит требования к кадровым условиям, нашей целью является: создание условий для развития кадрового потенциала педагогов и повышения качества образования в ОУ, связанным с выполнением возложенных на него функций и достижением целей перспективного развития учреждения.

Наш дошкольный уровень находится в здании МБОУ Артемовской СОШ № 2, состоит из 1 корпуса, в котором функционирует 3 группы.

Наш дошкольный уровень сегодня – это сложный организм, стремящийся к развитию, ищущий новые возможности, создающий необходимые условия для удовлетворения потребностей ребенка, семьи, общества, отвечающий современным требованиям. Сердцем этого сложного организма является его педагогический коллектив.

Конечно, нам было непросто подобрать персонал для образовательного учреждения, сформировать команду единомышленников, сплотить и создать условия для профессионального роста и самосовершенствования каждого члена коллектива очень сложно.

Процесс формирования и развития коллектива дошкольного уровня учреждения поэтапно от собеседования при приеме на работу до формирования коллектива единомышленников, работающих в едином русле, и при этом имеющих стремление к личному профессиональному самосовершенствованию идет постепенно. Нами была разработана программа по развитию кадрового потенциала, включающая в себя следующие этапы:

– кадровое планирование;

- поиск и подбор работников;
- мотивация (в т.ч. через благоприятные условия труда);
- обучение и развитие кадров;
- система стимулирования труда (как материально, так и морально);
- формирование кадрового резерва;
- анализ и оценка работы персонала (в т.ч. самооценка);
- принятие управленческих и коллегиальных решений, направленных на совершенствование деятельности команды.

Все этапы являются важными как для руководителя, так и для каждого нового члена коллектива.

В работе с кадрами используем материальные (премирование, стимулирующие выплаты, система доплат и надбавок) и морально-психологические (почётные грамоты, благодарности, публичная похвала, улучшение условий) формы стимулирования.

Понятие мотивации у работников чаще всего связано с материальным стимулированием. По мнению большинства работников, важно «не столько сколько, сколько за что», т.е. критерии материального стимулирования должны быть понятными, а порядок стимулирования прозрачным. Не менее значимо, особенно для педагогических работников, моральное стимулирование, включающее в себя такие социальные аспекты, как комфортные условия труда, отражающие заботу администрации, возможность реализации своих творческих интересов, наличие условий для самосовершенствования и признание достижений. В связи с переходом на ФГОС ДО нами были разработаны новые должностные инструкции и положение по оплате труда с изменением критериев оценки качества работы.

Чрезвычайно важным на сегодняшний день является способность педагога прогнозировать результаты своего педагогического труда, умение реализовать на практике обновленные требования к содержанию и качеству образования, а также способность воплощать свои педагогические ожидания. Сегодня требования образовательных стандартов представляют возможность каждому педагогу для профессиональной самореализации, реализации современных траекторий в образовательном процессе на основе многообразия концепций.

Одной из задач эффективности кадровой политики является степень обученности педагогов, которая проходит у нас через:

- курсы повышения квалификации (100% прошли обучение);
- профессиональную переподготовку (прошли 2 педагога);
- корпоративное обучение (на рабочем месте).

В нашем МБОУ уже имеются традиции по работе с молодыми педагогическими кадрами. Например, имеется опыт «выращивания» своих кадров, когда младшие воспитатели, проявляющие себя активно в организации жизнедеятельности детей в детском саду, по рекомендации поступают в высшие учебные заведения по профилю и переводятся воспитателями.

Учитывая новые требования к проведению аттестации, у воспитателей возникла потребность проектирования профессиональной карьеры. У педагогов есть возможность для выступления на районных заседаниях профессиональных объединений, принимать участие в конкурсах педагогического мастерства.

Реализация ФГОС дошкольного образования, в первую очередь, требует от всех участников образовательных отношений правильного, адекватного понимания и позитивного отношения к подходам и идеологии его реализации.

Сопровождение педагогов в период освоения содержания ФГОС дошкольного образования проходило путём:

- Информационно-аналитическое сопровождение через повышение профессиональной компетентности педагогов дошкольного уровня в вопросах организации планирования и деятельности в соответствии с ФГОС, знакомство со спецификой реализации ФГОС ДО.
- Формирование новых ценностно-смысловых установок и эффективной мотивации участников образовательного процесса МБОУ к внедрению ФГОС.
- Направление педагогов дошкольного уровня на повышение квалификации для получения более высоких квалификационных категорий.
- Организация профессионального общения педагогов через Интернет, участие в работе видеоконференций, сетевых сообществах, действующих в районе.
- Разработка индивидуальных программ самообразования педагогических работников.

На сегодняшний день сильными сторонами кадровой системы нашего учреждения являются:

- стабильный коллектив;
- 100% обеспеченность кадрами (воспитатели, узкие специалисты, вспомогательный персонал);
- все педагоги имеют квалификационную категорию или соответствуют занимаемой должности;
- средний возраст педагогов и административной команды 38 лет;
- наличие профессиональных педагогов, способных работать по углубленным программам;
- многие педагоги работают в МБОУ больше 15 лет, что говорит о сохранности контингента;
- наличие многолетних педагогических «танDEMов», в которых воспитатели работают наиболее эффективно.

На базе нашего МБОУ нами были организованы и проведены мастер-классы для педагогов и родителей:

- Обучающий мастер-класс для воспитателей «Новая технология Лэпбук»;
- «Включение родителей в единый воспитательный коллектив через участие в детских театрализованных праздниках в условиях перехода на ФГОС ДО»;
- Опыт работы с родителями по экологическому воспитанию в контексте ФГОС ДО;
- Использование ИКТ в работе с детьми;
- Выступление педагогов МБОУ на 9 Мая перед ветеранами;
- Участие в мероприятиях города.

На сегодняшний день в МБОУ организована эффективная кадровая политика, позволяющая реализовать сопровождение по внедрению ФГОС ДО.

Педагогические работники готовы к реализации ФГОС ДО в дошкольном уровне.