

**Развитие и поддержка кадрового потенциала
дошкольной образовательной организации
в условиях реализации Федерального государственного образовательного
стандарта дошкольного образования**

Заведующий МБДОУ ДС №53 Оксана Александровна Соха

Старший воспитатель МБДОУ ДС №53 Ульяна Геннадьевна Полухина

Введение ФГОС ДО предъявляет особые требования к системе развития кадрового потенциала в ДОУ, которая зависит от системы взаимосвязанных, организационно-экономических и социальных мер по созданию условий для эффективного функционирования и использования кадрового потенциала.

Оценив наличные кадровые ресурсы, их готовность к реализации ФГОС ДО, мы в своей организации выделили приоритетные направления кадровой политики:

- организационно-штатная политика – планирование потребности в трудовых ресурсах, формирование структуры и штата персонала организации;
- информационная политика – создание и поддержка системы движения кадровой информации;
- финансовая политика – формирование принципов распределения средств, обеспечение эффективной системы стимулирования труда на современном этапе;
- политика развития персонала – обеспечение Программы развития МБДОУ ДС №53, профориентация и адаптация сотрудников, планирование индивидуального продвижения, развитие корпоративной культуры, формирование команд, профессиональная подготовка и повышение квалификации в условиях реализации ФГОС ДО.

Был осуществлен подбор эффективных и адекватных методов по признаку принадлежности к каждому из направлений, что позволило выстроить их в технологическую цепочку всего цикла работы с персоналом.

Подбор и расстановка кадров в нашей организации происходит с привлечением психологической службы детского сада, которая совместно с методической службой, планирует работу по адаптации каждого нового сотрудника. При необходимости разрабатывается индивидуальный маршрут, используются актуальные методики профессиональной адаптации.

Наиболее эффективными из них в нашем детском саду является метод наставничества. Он не новый, но результативный, так как у нас большой процент педагогов с высоким профессиональным уровнем. Результат наставничества мы оцениваем, как мобильный, профессионально-плодотворный и двусторонний. Деятельность наставника регламентируется положением «О наставничестве». Высокопрофессиональные педагоги-наставники применяют следующие эффективные формы взаимодействия: деловые игры, работу в "малых группах", анализ ситуаций, самоактуализацию, взаимопосещения и пр., что способствует снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого специалиста. Педагог-наставник материально стимулируется.

Одним из новых применяемых методов адаптации в ДОУ является шадовинг. Мы считаем, что это аналог всем нам хорошо известного метода стажировки. Он позволяет быстро включить сотрудника в профессиональную деятельность. Эта методика является ещё и экономически выгодной, т.к. не требует дополнительных материальных затрат.

В детском саду существует кадровый резерв, разработана программа развития персонала с целью осуществления прогноза изменения кадрового состава. В рамках этой программы методом ротации пять воспитателей учреждения получили второе высшее образование и перешли с должности воспитатель на должность учителя-логопеда в своем родном учреждении; два младших воспитателя имеют педагогическое образование и находятся в резерве учреждения на должность воспитателя.

Исходя из запроса МБДОУ ДС №53, с учётом потребностно-мотивационных установок педагогов, нами была организована система повышения квалификации нашей организации в условиях внедрения профессионального стандарта, которая включает очные курсы повышения квалификации, дистанционное обучение (формальное, неформальное и информальное) и внутрикорпоративное обучение. 100 % педагогов нашего детского сада прошли повышение квалификации, из них 63 % по проблеме введения ФГОС ДО. Заведующий МБДОУ ДС №53, заместитель заведующего и старший воспитатель прошли профессиональную переподготовку по программам «Менеджмент образования» и «Менеджмент организации».

Сложность и многообразие функций и задач внутрифирменного обучения в МБДОУ ДС №53, постоянно обновляющийся характер его содержания предполагают и достаточное разнообразие форм работы, постоянное обогащение и повышение эффективности традиционных форм и новаторское применение новых форм. Мы выделили две группы организационных форм внутрифирменного обучения - коллективные и индивидуальные. К первым относятся: постоянно действующий семинар-практикум, в рамках которого обсуждались темы «Системно-деятельностный подход как методологическая основа внедрения ФГОС ДО», «Организация образовательного пространства на основе оптимизации традиционной образовательной среды детского сада», «Оценка индивидуального развития детей в рамках педагогической диагностики»; творческие микрогруппы педагогов по проблемам: «Планирование образовательного процесса в соответствие с ФГОС ДО», «Разработка модели образовательного процесса в соответствие с ФГОС ДО»; Школа молодого специалиста, Логопедическая мастерская; Круглый стол «Создание условий для качественного осуществления воспитательно-образовательного процесса в соответствии с ФГОС»; практический семинар «Модель организации образовательного процесса в ОО в соответствие с ФГОС

ДО»; и т.д. Ко вторым относятся: стажировка, индивидуальные консультации, работа над личной творческой темой, индивидуальное самообразование, реализация индивидуального образовательного маршрута педагога.

Процесс подготовки к аттестации педагогических кадров также является одним из эффективных методов повышения качества образования персонала в условиях реализации ФГОС ДО. В детском саду сложился эффективный механизм подготовки к аттестации. Он представляет собой последовательность звеньев общей цепочки:

- аккумуляция опыта;
- установление обратной связи с методической группой;
- обеспечение вовлеченности коллег, интеграция их усилий.

Оценка персонала - очень важный инструмент в системе управления кадрами. В учреждении существует регулярная и систематическая оценка деятельности персонала в условиях внедрения ФГОС ДО. Её результаты помогают принимать обоснованные решения:

- расчет квартального, полугодового, годового материального стимулирования;
- повышения заработной платы;
- премиальные выплаты;
- планирование обучения;
- формирование кадрового резерва организации.

Анализируя карты оценки эффективности профессиональной деятельности всех категорий сотрудников, мы выявляем степень подготовленности к выполнению профессиональных действий, определяем уровень потенциальных возможностей для оценки перспективы. Оценивать работу персонала нам также помогают методы самооценки, рейтинга, анализа документации, дискуссии и др.

Мы считаем, что развитие корпоративной культуры так же является эффективным средством развития кадрового потенциала на современном этапе.

Корпоративная культура определяет внутренние взаимоотношения учреждения, а также позволяет нам формировать имидж МБДОУ ДС №53. Сегодня, это довольно широко распространенное понятие. Мы выстраиваем эту работу как целостную структуру, расставляя акценты на различные ценности: духовные и моральные, что позволяет управлять конфликтными и стрессовыми ситуациями и, конечно, избегать их. Мероприятия по сохранению традиций, корпоративные праздники, дни открытых дверей, спортивные мероприятия, самопрезентации, встречи с ветеранами объединяют и сплачивают коллектив сотрудников.

Решая проблему мотивации и стимулирования труда сотрудников, мы совмещаем материальные и нематериальные методы стимулирования, используем те и другие.

Остановимся на некоторых формах.

В нашем учреждении стало хорошей традицией проводить мотивирующие совещания, где мы поздравляем сотрудников и награждаем их за труд, информируем о достижениях, подводим итоги деятельности коллег, обсуждаем кандидатуры для стимулирования. Обстановка получается одновременно деловая и праздничная. 42 % педагогов нашего учреждения имеют профессиональные награды областного и федерального уровня.

Один из способов мотивации и морального стимулирования - создание условий для реализации творческих способностей самого работника, получения удовлетворения от трудовых достижений в результате самовыражения. Одним из эффективных средств творческой самореализации являются конкурсы профессионального мастерства.

В период с 2010 по 2015 гг. педагоги нашего ДОУ являлись участниками муниципальных конкурсов «Педагог года в дошкольном образовании». С помощью команды профессионалов и активной поддержки коллектива, они добились высоких результатов, дважды одержав победу в 2010 и 2012 гг. и

сумели достойно представить Озерское дошкольное образование и свое учреждение на областных конкурсах, заняв соответственно 3-е и 2-е место среди сильнейших конкурсанток области. В 2015 году педагог нашего учреждения заняла 2 место в муниципальном конкурсе «Педагог года в дошкольном образовании», продемонстрировав высокий уровень профессиональных компетенций, необходимых для реализации ФГОС ДО.

В МБДОУ ДС №53 систематической является работа по улучшения условий труда. Комфортные, безопасные условия труда, с соблюдением требований для оптимального функционирования сотрудников. Каждое рабочее место продумывается индивидуально. Творческой группой разрабатывается дизайн-проект, который утверждается, и идея воплощается. В результате рабочие места оформлены в авторском исполнении. Работать в таких условиях приятно, комфортно, безопасно и престижно. Каждый сотрудник ДОУ дорожит своим рабочим местом и старается быть полезным своему коллективу.

Таким образом, реализация системы развития кадрового потенциала ДОУ по отдельным направлениям, в первую очередь развития способности педагогов внедрению новообразований в педагогический процесс в условиях реализации ФГОС ДО, способствует созданию условий для обеспечения профессионального развития педагогов, для активизации творческого потенциала с целью дальнейшего повышения качества образовательной деятельности в ДОУ.

Библиографический список

1. Полухина, У.Г., Копытова, А.В., Организация непрерывного повышения квалификации педагогов дошкольной организации по проблеме введения ФГОС ДО. //Модернизация системы профессионального образования на основе регулируемого эволюционирования : материалы XII Межд. научно-практ. конф. В 2 ч. Ч. 2 / Межд. академия наук пед. образования ; Челяб. институт перепод. и пов. квал. работ. образ. ; отв. ред. Д. Ф. Ильясов. – М. ; Челябинск : ЧИППКРО, 2014. – 328 с.