

«Оптимизация и стабилизация кадрового состава дошкольного учреждения в современных условиях»

заведующий МБДОУ «Ясли-сад № 319
города Донецка»
Балясова И.Л.

**Чтобы воспитывать другого, мы должны
воспитать прежде всего себя.**

(Н. В. Гоголь)

В современном мире деятельность руководителя протекает в сложных, противоречивых, быстро меняющихся условиях. Стремительный темп жизни и работы, необходимость правильного выбора целей и задач, принятия важных управленческих решений, наличие кризисных ситуаций различной природы – эти и многие другие факторы предъявляют повышенные требования к личностным и профессиональным характеристикам руководителя. Он должен владеть необходимым инструментарием управления коллективом, развивать в себе необходимые знания, которые позволят ему четко ориентироваться в информационных потоках, отбирать нужные данные с позиции их практической значимости, систематизировать и принимать грамотные и своевременные решения для успешного выхода из возникающих рабочих ситуаций.

Как известно, главный залог успеха организации заключается в ее сотрудниках. И от того, насколько высок их уровень самоотдачи, результативность труда и его производительность, зависит возможность достижения этих целей.

Образовательная политика, приоритетом которой является качество образования, привели к пониманию того, что необходимы новые подходы в управлении.

Кадровая политика – важное направление в работе с кадрами, коллектива в целом, набор основополагающих принципов, форм и методов по выработке целей и задач, направленных на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала, на формирование профессионального, квалифицированного, сплоченного коллектива, который может обеспечивать работоспособность и развитие организации

Основные ориентиры кадровой политики:

- **оптимизация и стабилизация кадрового состава МБДОУ;**
- **создание эффективной системы мотивации сотрудников ДОО;**
- **создание и поддержание организационного порядка в ДОО, укрепление трудовой дисциплины, исполнительности, ответственности сотрудников за выполняемые обязанности;**
- **создание системы повышения квалификации, переподготовки и самообразования педагогов; рост уровня профессиональной компетенции работников ДОО;**
- **формирование и укрепление деловой организационной культуры ДОО;**
- **реализация кадровой политики, методы и способы решения кадровых задач.**

Мы рассмотрим одно из направлений кадровой политики, это *оптимизация и стабилизация кадрового состава* дошкольного учреждения как и каким способом данное направление реализуется в МБДОУ «Ясли – сад № 319 г.Донецка».

Проведение аудита педагогических работников:

В нашем коллективе на данный момент работают **25 педагогических работников**, из них:

- воспитатели – 17 чел.,
- музыкальный руководитель -1чел.,
- инструктор по физкультуре -1 чел.,
- учитель – логопед – 4 чел.,
- педагог – психолог -1чел.

Имеют высшее образование- 6 чел, неполное высшее – 5 чел., педагогическое образование , но не соответствующее занимаемой должности – 2 чел., педагоги , которые повышают уровень образования - 6 чел. (5чел. – магистратура, 1 чел. –бакалавр).

Стаж работы педагогов составляет от 3 до 10 лет -9 чел., от 10 до 20 – 8 чел., больше 20 – 4., больше 30 чел. -4 чел., молодых специалистов нет.

Важнейшим фактором развития ДОУ является высокая эффективность его кадровой политики, что в первую очередь определяется высоким кадровым потенциалом персонала образовательного учреждения.

По итогам аттестации наш коллектив имеет следующие результаты:

Высшая категория - 4 чел.

Первая категория - 1чел.

Вторая категория - 2чел.

Соответствует занимаемой должности - 18

4 педагога имеют звания: воспитатель – методист -1чел.

старший воспитатель – 1 чел.

старший учитель – 1чел.

педагог – психолог методист – 1чел.

Управлять деятельностью МБДОУ значит познавать и выявлять закономерности, прогрессивные тенденции в образовательном процессе, направлять данный процесс в соответствии с этими тенденциями, учетом объективных возможностей педагогов, уровня их профессиональной и методической компетентности, готовности осваивать, внедрять и разрабатывать, востребованные современной образовательной практикой

В этой ситуации особенно важна профессиональная компетентность, в основе которой лежит личностное и профессиональное развитие педагогов и управленцев. Любые преобразования в первую очередь связаны с людьми, в данном случае с педагогическими коллективами.

Основная цель управления персоналом - обеспечение текущей и перспективной деятельности организации эффективно работающим персоналом в требуемом количестве.

Задачи управления персоналом:

- административно-учетная поддержка;

- кадровое планирование и подбор персонала;
- обучение и развитие персонала;
- аттестация и оценка персонала;
- формирование благоприятного климата в организации;
- стратегическое управление и развитие организации.

Система управления персоналом может включать:

- планирование организационной структуры управления, штатного расписания и кадровой политики;
- подбор персонала на вакантные должности;
- ведение административного документооборота по персоналу;
- аттестацию персонала;
- развитие персонала;
- учет трудовых отношений;
- учет условий труда;
- мотивацию персонала;
- правовое обеспечение;
- информационное обеспечение и многое другое.

.В работе с кадрами применяются такие **принципы** в МБДОУ:

1.Дисциплинированность - все сотрудники детского сада обязаны соблюдать правила внутреннего трудового распорядка **2.**

2.Коллегиальность – аппарат администрации в лице: заведующей детским садом, завхоза, методиста и старшей медсестры (т.е. представители от каждого функционального подразделения) участвуют в разработке наиболее важных решений вместе, и эти решения всегда должны быть направлены на благо детей и сотрудников учреждения.

3.Справедливое вознаграждение – премирование сотрудников осуществляется по результатам их работы.

4.Ротация – временное выбытие отдельных сотрудников никак не должно сказываться на эффективности воспитательного процесса дошкольного учреждения в целом. данный принцип реализуется через взаимозаменяемость сотрудников в ДОУ (например, помощник воспитателя (няня) может заменить воспитателя).

5.Корпоративность – в учреждении общие интересы сотрудников (воспитание детей, создание комфортных условий их пребывания в стенах детского сада и т.д.). Всеобщая корпоративность позволяет достичь цели управления дошкольным учреждением.

6.Социально-экономическая эффективность. В современных условиях кадровая политика ДОУ должна строиться на данном принципе, который подразумевает органическое единство целей администрации и персонала, что находит отражение в концепции социального партнерства.

Для эффективности педагогического процесса необходим постоянный поиск новых, более результативных, методов воспитания и обучения, при помощи которых происходит передача детям содержания образования.

Оптимизация и стабилизация кадрового состава предполагает постоянное повышение квалификации, должностные перемещения сотрудников,

систематическое обновление кадров, обеспечивает оптимальное сочетание опытных и молодых энергичных, способных работников, удовлетворенность профессией и трудом.

Оптимизация кадрового состава осуществляется следующим образом:

- **определяются квалификационные требования к конкретным должностям;**

- **осуществляется поиск и подбор персонала на вакантные должности в соответствии к требованиями к уровню квалификации и профессиональной компетенции педагогов. к личностным, профессионально важным психологическим и социальным качествам;**

-формирование кадрового резерва.

Повышение качества дошкольного образования находится в прямой зависимости от кадров.

В настоящий момент хочется отметить то, что сегодня востребован педагог творческий, компетентный, способный к развитию умений мобилизовать свой личностный потенциал в современной системе воспитания и развития дошкольника. Каждый ребёнок требует внимания и заботы.

В связи с повышением требований к качеству дошкольного образования меняется и методическая работа с кадрами, характер которой зависит от профессиональной зрелости каждого сотрудника.

Мы считаем, что успех дошкольного учреждения во многом зависит от качества методической работы с кадрами. Методическая работа занимает особое место в системе управления нашего детского сада, так как, прежде всего, способствует активизации личности педагога, развитию его творческой деятельности. Все её формы направлены на повышение квалификации и мастерства педагогов. Методическая работа носит опережающий характер и отвечает за развитие и совершенствование всей работы с детьми в соответствии с новыми достижениями в педагогической и психологической науке. Главным является оказание реальной, действенной и своевременной помощи педагогам. Основой эффективной методической работы была и остаётся творческая активность педагога

В нашем дошкольном учреждении ведутся следующие **формы методической работы:**

- **консультации (индивидуальные и групповые);**
- **обучающие семинары;**
- **педагогические советы;**
- **изучение лучшего опыта педагогов;**
- **смотри-конкурсы;**
- **мастер – классы;**
- **круглые столы;**
- **работа в секциях;**
- **взаимопосещения;**
- **открытые просмотры;**
- **недели педмастерства.**

На них решаются задачи повышения профессионального мастерства воспитателей, происходит реализация их потребности в самоактуализации.

Оптимальным вариантом методической работы в детском саду являются:

- **Советы педагогов**, рассматривающие различные аспекты деятельности ДОО. обсуждаются основные вопросы воспитания и обучения дошкольников, анализируются недостатки, принимаются решения для их устранения, организуется обмен опытом работы;
- **Обучающие семинары** - являются наиболее продуктивной формой повышения квалификации педагогов: на них основное внимание уделяется повышению их теоретической подготовке. Педагогам заранее предлагаются задания, которые позволяют каждому развивать педагогические способности, педагогическое мышление, коммуникабельность.
- **Консультации** заранее планируются и отражаются в годовом плане МБДОУ. Предварительная подготовка к консультации включает анализ литературы, отражающей современные подходы к обучению и воспитанию детей дошкольного возраста, выстраивание структуры консультации, определение её содержания, подготовка информационных буклетов, проспектов и пособий
- Значительную роль в образовательном процессе в целом и системе повышения профессиональной компетентности педагогов играют **открытые просмотры занятий**.

Они позволяют увидеть работу педагогов, использовать их познавательный опыт, осознать свои недочёты. Педагоги учатся анализировать особенности учебно-воспитательного процесса в целом, а также занятий или досуговой деятельности в группе.

- **Изучение лучшего опыта педагогов** позволяют решить ряд вопросов, таких как:
 - целенаправленное накопление педагогических материалов;
 - анализ результатов деятельности по определённому направлению образовательной работы;
 - взаимодействие всех специалистов МБДОУ.

Формы распространения педагогического опыта в МБДОУ:

- открытые занятия и мероприятия;
- выступления «Из опыта работы» на педсовете;
- семинары;
- конференции;
- участие в конкурсах таких как:
- муниципальные («Методические разработки», «Воспитатель года» (конкурсы профессионального мастерства) и др.)
- республиканские
- Всероссийские («Открытый урок», «Педагогические инновации» и др.
- Международные

Педагогические тренинги.

Содержание тренингов включает индивидуальную работу по анализу педагогических проблем:

- работу с группой педагогов по решению поставленной поисковой задачи;
- проведение деловой игры;

- создание методических рекомендаций.

Педагогические тренинги позволяют анализировать работу педагогов, осуществлять самоанализ, который даёт возможность увидеть положительные и отрицательные моменты в педагогической деятельности и скорректировать личностные качества. В работу тренинга включаются не только воспитатели, но и все специалисты ДОО, что положительно сказывается на результативности педагогического процесса, работают над решением единой проблемы, учатся согласовывать свои действия.

Темы тренингов:

- **Взаимодействие с агрессивными детьми.**
- **Взаимодействие с гиперактивными детьми.**
- **Эколого-психологический тренинг.**
- **Трудности режимных моментов. (Тренинг для воспитателей групп раннего возраста).**

Постоянная работа педагога над совершенствованием своего развития важна в силу специфики педагогической деятельности, направленной на развитие и воспитание ребёнка. Педагогу не обойтись без серьёзных знаний педагогических и психологических основ обучения и воспитания, без всесторонней информированности и компетентности в выдвигаемых жизнью и профессиональной деятельностью вопросах. Только путём самообразования и творческих поисков педагог придёт к своему мастерству.

Самообразование – это целенаправленная работа педагога по расширению и углублению своих теоретических знаний, совершенствованию имеющихся и приобретению новых профессиональных навыков и умений в свете современных требований педагогической и психологической наук.

Разнообразие формы методической работы в ДОО способствуют тому, что каждый педагог может самореализоваться как личность, и педагоги самостоятельно включаются в учебный процесс, который непосредственно связан с приоритетным направлением МБДОУ.

В результате данных мероприятий происходит качественное изменение организации методической работы, т.е. приведение её в систему:

Результат данных мероприятий:

- **повышение профессиональной компетентности педагогов;**
- **изменение форм и стилей общения с детьми;**
- **изменение предметно - развивающей среды групп и кабинетов;**
- **организация работы по приоритетному направлению МБДОУ;**
- **качественная организация воспитательно-образовательного процесса;**
- **активизация работы с родителями;**
- **повышение имиджа МБДОУ;**
- **возможность создания партнерских отношений с учреждениями города, республики.**

Таким образом, работа с педагогами по повышению профессиональной компетентности должна обеспечить стабильную работу педагогического коллектива, полноценное, всестороннее развитие и воспитание детей, качественное усвоение

ими программного материала в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями.

. В коллективе, где опора на положительные качества педагога сочетается с требовательностью к нему, где живут хорошие традиции, дух высокой ответственности, товарищеской взаимопомощи, творческой инициативы, тогда мы можем говорить об эффективности кадровой политики в МБДОУ.