Кадровая политика в ДОУ: подбор и расстановка кадров (методический мост)

Дошкольное образовательное учреждение, как государственный общественный институт, обязано выполнять современный социальный заказ в условиях модернизации системы российского образования.

Дошкольное образование является первой ступенью общего образования. Качество образовательного процесса зависит от профессиональных знаний, умений, навыков педагогов и компетентной управленческой деятельности руководителя в новых условиях, направленной на определение стратегических ориентиров развития образовательного учреждения, выполнения усложняющегося функционала, соответствия повышенному уровню требований, предъявляемых к руководителю со стороны заказчиков образовательных услуг.

Сущность управления любого коллектива – это деятельность, в которой находят отражение эффективная работа персонала в целом и отлаженная работа каждого сотрудника в частности. Общая модель управления персоналом включает такие тесно взаимодействующие механизмы, как подбор и расстановка кадров, развитие и подготовка сотрудников, анализ и оценка результатов работы, мотивация и вознаграждение персонала и др.

Схему работы в ДОУ хочу раскрыть вам на примере своего Учреждения. Кадровая политика МБДОУ №27 отражается в следующих документах: коллективный договор, положение об аттестации, должностные инструкции.

(Татьяна Александровна, скажите, пожалуйста, какими документами в Вашем ДОУ представлена кадровая политика?)

Решение задач управления коллективом можно решить через:

- Обеспечение кадрами
- Эффективное использование кадров
- Профессиональное развитие кадров

1.Обеспечение кадрами:

1.1.Обеспечение кадрами: Анкетирование при приеме на работу:

- учет психологических особенностей педагогов, личных качеств
- учет предпочтения к определенному виду деятельности в работе с детьми и возрастной группе воспитанников и т.д.

1.2.Обеспечение кадрами: Планирование численности персонала:

- переквалификация сотрудников (младший воспитатель – воспитатель; воспитатель – инструктор по физической культуре; воспитатель – заместитель заведующего по УВР и т.д.)
- учет возможного временного отсутствия (от 1,5 до 3 лет) сотрудника на рабочем месте (отпуск по уходу за ребенком)
- профессиональный рост педагогов и получение ими другого статуса (руководящий состав)
- работа с младшими воспитателями (обучение, мотивация на изменение статуса, «активизация»)
- работа с родителями («банк данных»), подготовка педагогов из числа родителей.

(Светлана Васильевна, скажите, пожалуйста, а каким образом Вы планируете численность персонала в ДООУ?)

1.3. Обеспечение кадрами: Создание условий для минимизации увольнений:

- поддержание баланса интересов организации и сотрудников
- психологическая поддержка и помощь в семейном воспитании
- безусловное соблюдение требований законодательства о труде
- максимальная забота о каждом человеке, уважение его прав, свобод, достоинства, поддержание чувства самоуважения
- справедливое вознаграждение достижений
- повышение уровня удовлетворенности трудом
- сохранение благоприятного климата.

(Елена Владимировна, какие Вы создаете условия для минимизации увольнений в ДООУ?)

2. Эффективное использование кадров:

2.1. Эффективное использование кадров: Мотивация педагога, побуждающая человека к наиболее плодотворной деятельности:

- делегирование полномочий и ответственности
- эффективное использование мастерства и способностей педагогов в работе с детьми и родителями (конкурсы, мастер-классы, спортивные соревнования)
- стимулирование творческой активности персонала (интерактивные методы и формы)
- совершенствование методов оценки деятельности педагогов (контроль).

(Наталья Михайловна, как Вы в ДООУ мотивируете педагогов к плодотворной деятельности?)

2.2. Эффективное использование кадров: Подбор микро коллективов групп:

- учет психологических особенностей педагогов, личных качеств (психологическая совместимость)
 - учет предпочтения к определенному виду деятельности в работе с детьми и возрастной группе воспитанников (разноплановые интересы педагогов повышают эффективность работы в целом)
 - учет внешних данных, стиля одежды (должны быть на контрасте)
- (Наталья Сергеевна, как в Вашем ДОУ проводится подбор микро коллективов групп?)*
- учет возраста и стажа педагогов, возраста воспитанников.

Представляю вашему вниманию таблицу учета возраста, стажа, личных качеств и тембра голоса педагогов, возраста воспитанников

Группа воспитанников	Стаж педагогов	Возраст педагогов	Личные качества педагогов	Тембр голоса
Ранний возраст		Примерно одинаковый, приближенный к возрасту мам воспитанников	Спокойный, мягкий, уравновешенный	Высокий
Младший дошкольный возраст	Опытный и начинающий педагоги		Спокойный, мягкий, уравновешенный	Высокий
Средний дошкольный возраст		Разный возраст		Высокий
Старший дошкольный возраст	Обязательно опытный и начинающий педагоги		Разные по темпераменту педагоги: спокойный, мягкий, уравновешенный и активный, «холерик»	Низкий

3.Профессиональное развитие кадров

3.1.Профессиональное развитие кадров: Наставничество:

- Закрепление за начинающими педагогами и специалистами педагогов со стажем.

3.2.Профессиональное развитие кадров: Ориентированность на будущее:

- Мотивация педагогов (за 1-2 года до предполагаемого события) на дальнейшее обучение и повышение квалификации (не каждый педагог видит свои перспективы)
- Обучение кадров (профессиональное образование) и мотивация на достижение наилучших результатов, консультирование по этому направлению
- Планирование карьеры сотрудника (рекомендация на повышающую должность, в том числе, управленческий состав)

➤ Переквалификация педагогов с учетом специфики профессий в сфере образования
(Елена Александровна, каким образом Вы работаете над профессиональным развитием кадров в ДОУ?)

3.3.Профессиональное развитие кадров: Стимулирование интереса и мотивации педагогов к самообразованию:

➤ Мониторинг качества профессионально-личностных способностей педагогов (собеседование с педагогом, ознакомление с уровнем развития детей, анализ проведения занятий педагогом, анализ наблюдений за деятельностью и общением детей на занятиях, анализ наблюдений за самостоятельной деятельностью детей и продуктов их творчества, анализ наблюдений за игрой детей, анализ предметно-развивающей среды в группе)