

Анализ кадрового потенциала МБДОУ ДС № 39 «Золушка» г. Туапсе по состоянию на 20 июня 2016 года

ДОУ состоит из 2-х строений, основного здания и мобильного домика. В основном здании, 1971 года постройки, функционирует 8 групп. Мобильном здании, 2015 года постройки функционирует 1 группа. Всего дошкольное образовательное учреждение посещает 210 воспитанников. В ДОУ 1 группа для детей, имеющих речевые нарушения, 1 группа кратковременного пребывания, остальные 7 групп общеразвивающей направленности.

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

Процесс формирования и развития коллектива дошкольного образовательного 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 происходил 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.

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.

На сегодняшний день штатное количество сотрудников ДОО – 41 человек, из них 17 педагогов.

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.

Наш кадровый состав по уровню образования: высшее педагогическое дошкольное образование имеют 9 человек, среднее педагогическое дошкольное – 8 человек. Высшую квалификационную категорию имеют – 6 педагогов, первую – 8 педагогов, без категории педагога.

Стаж работы педагогов до 3х лет – 11,5%, с 3 до 10 лет – 11,5%, от 11 до 20 лет – 41%, с 21 до 30 лет – 35%, от 30 лет и более – 1%.

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

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

В ДОО имеется опыт «выращивания» своих кадров, когда младшие воспитатели, проявляющие себя активно в организации жизнедеятельности детей в детском саду, проходят обучение через:

- курсы повышения квалификации (33% прошли обучение);
- по рекомендации поступают в СУЗы или в ВУЗы по профилю и переводятся воспитателями (33% обучаются).

Учитывая новые требования к проведению аттестации, у воспитателей возникла потребность проектирования профессиональной карьеры. К примеру, за последние два года 13 педагогов выступили с докладами на районных методических объединениях; обобщили опыт работы 3 педагога; 7 педагога приняли участие во всероссийских интернет - конкурсах; 13 воспитанников заняли 1-е места во всероссийских интернет-конкурсах

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 ДОО 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 ДОО к внедрению ФГОС.

– Направление педагогов ДОУ на повышение квалификации для получения более высоких квалификационных категорий.

– Организация профессионального общения педагогов через Интернет, участие в работе видеоконференций, сетевых сообществах, действующих в районе (РМО), городе.



– 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);
- 15 педагогов имеют квалификационную категорию;
- средний возраст педагогов и административной команды 42 года;
- наличие профессиональных педагогов, способных работать по углубленным программам;
- 13 педагогов работают в ДОУ больше 10 лет, что говорит о сохранности контингента;
- наличие многолетних педагогических «танDEMов», в которых воспитатели работают наиболее эффективно.



На базе ДООУ проходят городские и районные объединения, совещания для педагогов и руководителей.

На сегодняшний день в ДООУ организована эффективная кадровая политика, позволяющая реализовать сопровождение по внедрению ФГОС ДО. Педагогические работники ДООУ готовы к реализации ФГОС ДО в дошкольном учреждении.

Требования к педагогическим работникам нового поколения сформулированы в докладе Госсовета РФ «Об образовательной политике России на современном этапе»: «Развивающемуся обществу нужны современно образованные, нравственные, предприимчивые люди, которые могут самостоятельно принимать решения выбора, способны к сотрудничеству, отличаются мобильностью, динамизмом, конструктивностью, готовы к межкультурному взаимодействию, обладающие чувством ответственности за судьбу страны, за ее социально-экономическое процветание».

Старший воспитатель

Т.Ю. Поспелова