

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад № 40»

# «Управление развитием кадрового потенциала педагогов МДОУ в условиях модернизации образования»

Старший воспитатель:  
Пришвина Наталья Валентиновна

# ЭФФЕКТИВНОСТЬ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ

непременное условие успешного функционирования ОУ



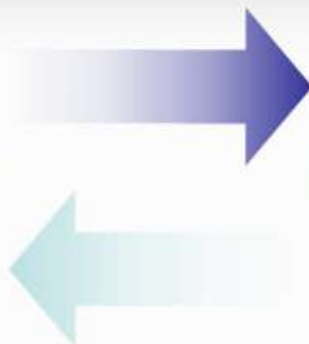
- **Кадровая политика** – целостная долгосрочная стратегия управления персоналом
- Основная цель – полное и своевременное удовлетворении потребностей ДООУ в трудовых ресурсах необходимого качества и количества



# Кадровая политика ДОУ

1

Сохранение  
существующего  
кадрового состава



2

Кадровый рост  
педагога





**Режим функционирования**



**Режим развития**



# Задачи управления персоналом:

- административно-учетная поддержка;
- кадровое планирование и подбор персонала;
- разработка систем оплаты труда и дополнительные льготы;
- обучение и развитие персонала;
- аттестация и оценка персонала;
- формирование благоприятного климата в организации;
- стратегическое управление и развитие организации

# Принципами работы с персоналом в ДОУ

- Дисциплинированность
- Коллегиальность
- Справедливое вознаграждение
- Ротация
- Корпоративность
- Социально-экономическая эффективность



методы

приемы

процедуры





# Проблемы процесса управления персоналом:

- «Старение» педагогических кадров;
- Незначительный приток молодых специалистов;
- Снижение активности педагогов в творческой деятельности
- Недостаточное функционирование системы взаимосвязанных мер, действий и мероприятий, направленных на обогащение и развитие творческого потенциала педагогического коллектива.
- Недостаточно развит механизм внедрения новых педагогических технологий, их элементов в учебный процесс ДООУ для повышения эффективности, результативности, качества образования.
- Недостаточно эффективны методы стимулирования педагогов для вовлечения их в инновации.



# Программа развития кадрового потенциала в МДОУ

- Основная идея программы – создание условий для обеспечения профессионального развития педагогов, оказание помощи педагогическому коллективу в активизации творческого потенциала с целью дальнейшего повышения качества образовательной деятельности в ДОУ.



# Основные функции старшего воспитателя:

- Организация выполнения мероприятий
- Сбор информации и обеспечение документооборота
- Контроль
- Анализ
- Выработка и подготовка решений
- Отчет о ходе работ



## Внутренние коммуникации




| <i>Нисходящие коммуникации</i>   | <i>Каналы коммуникации</i>  | <i>Восходящие коммуникации</i>   |
|--|---|--|
| <p>Организуя нисходящие коммуникации, руководство ДОУ преследует следующие цели:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- поставить конкретные цели и задачи по обучению и воспитанию дошкольников;</li> <li>- обеспечить информацией всех сотрудников о принятых в учреждении процедурах;</li> <li>- обеспечить информацией, поступающей из Министерства Образования, Управления образования</li> <li>- проинформировать подчиненных о качестве их работы;</li> <li>- предоставить идеологическую информацию для облегчения восприятия целей</li> </ul> | <p>                     совещания;<br/>                     семинары, практикумы;<br/>                     консультации;<br/>                     собрания;<br/>                     анкетирование;<br/>                     интернет-сайты и<br/>                     страницы в социальных<br/>                     сетях.                 </p> | <p>Руководство ДОУ заинтересовано в учете мнений и настроений сотрудников при решении вопросов управления образовательным учреждением.</p> |



- Компетенция (от лат. Competere - соответствовать, подходить) - способность применять знания, умения, успешно действовать на основе практического опыта при решении задач общего рода, также в определенной широкой области.
- Компетенция – совокупность взаимосвязанных базовых качеств личности, включающее в себя применение знаний, умений и навыков в качественно-продуктивной деятельности.





## **Система методической работы по повышению профессиональной компетенции педагогов ДОО**



# Варианты методической работы



- Педагогические советы
- Обучающие семинары
- Консультации
- открытые просмотры занятий
- Изучение лучшего опыта педагогов
- Смотр-конкурс
- Педагогические тренинги.



# Мероприятия способствуют:

- повышению профессиональной компетентности педагогов;
- изменению форм и стилей общения с детьми;
- совершенствованию предметно - развивающей среды групп и кабинетов;
- организации работы по приоритетному направлению ДОУ;
- качественной организации воспитательно-образовательного процесса;
- активизации работы с родителями;
- повышению имиджа ДОУ;
- созданию партнерских отношений с учреждениями города.





# Адаптационные мероприятия

- знакомство с традициями и обычаями
- знакомство с педагогическим коллективом, образовательной программой
- вводные инструктажи,
- вводные семинары
- закрепление кураторов
- и прочее



- Обязательное обучение
- Профессиональное повышение квалификации
- Инновационная деятельность в ДОУ



# Мотивация персонала

- материальное стимулирование
- моральное стимулирование
- ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ



# Традиции ДОУ

- День Знаний
- День Дошкольного работника
- День рождения ДОУ
- Международный женский день
- Новогодние вечера
- День открытых дверей
- Чествование юбиляров и сотрудников, удостоенных наград



# Документы, отражающие развитие кадрового потенциала МДОУ «Детский сад № 40»

- Положение о Педагогическом совете
- Положение об Общем собрании ДОУ
- Положение о творческой группе педагогов ДОУ
- Положение о премировании и депремировании
- Положение об общем собрании работников
- Коллективный договор
- Правила внутреннего трудового распорядка
- Кодекс деловой этики
- Должностные инструкции

