

Формирование позитивного имиджа посредством развития кадрового потенциала в ДООУ

На современном этапе развития общества именно человеческие ресурсы, люди «являются тем решающим фактором, который помогает организации добиться успеха в достижении поставленных целей и помогает выживать и развиваться в условиях рыночной экономики».

Детский сад сегодня – это сложный организм, который стремится к развитию, ищет новые возможности, создаёт необходимые условия для удовлетворения потребностей ребенка, семьи, общества, отвечает самым современным требованиям. И сердцем этого организма является его педагогический коллектив.

Конечно, нам было непросто подобрать персонал для образовательного учреждения, сформировать команду единомышленников, создать условия для профессионального роста и самосовершенствования каждого члена коллектива очень сложно.

Педагог от природы не может быть наделен готовыми профессиональными данными, реализующимися в ДООУ. А значит, его надо учить, так как сегодня предъявляются особые требования к профессиональной деятельности педагогов, как со стороны администрации дошкольного учреждения, так и со стороны самих воспитанников и их родителей. В тоже время в профессиональном развитии педагогов дошкольного учреждения обозначились некоторые проблемы. К ним можно отнести:

- отсутствие опыта и недостаток знаний по дошкольной педагогике;
- неготовность некоторых педагогов к инновационной деятельности;
- недостаточная активность большинства педагогов в профессиональном развитии и передаче своего опыта работы.

В связи с тем, что ФГОС содержит требования к кадровым условиям, нашей целью является: создание условий для развития кадрового потенциала педагогов и повышения качества образования в ДОО, связанным с выполнением возложенных на него функций и достижением целей перспективного развития учреждения.

Мы помогаем своим воспитателям:

- организуем семинары, мастер-классы, практикумы, лекции, консультации по наиболее сложным и актуальным вопросам обучения и воспитания. Используем в практике работы с педагогическими кадрами разнообразные активные формы: судебные заседания, деловые игры, разбор педагогических ситуаций.

- Проводим групповые, индивидуальные консультации; оказываем помощь в самообразовании.

- Реализуем систему наставничества.

Одной из ведущих форм является педагогический совет, который призван быть выразителем коллективной педагогической мысли, органом коллегиального руководства воспитательной работой и трибуной педагогического опыта.

В течение года проводится не менее 4 заседаний педсовета, на которых обсуждаются актуальные вопросы работы нашего детского сада, направленные на повышение профессионального уровня труда педагогов, на искоренение недостатков воспитательно-образовательного процесса.

В подготовку педсовета входит отбор актуальных вопросов, обсуждение которых продиктовано программой воспитания в детском саду и фактическим состоянием дел в детском саду, которые значатся в годовом плане работы.

Профессионализм руководителя и педагогов напрямую влияют на качество оказания образовательных услуг, а, следовательно, и на имидж детского сада. Каждый работник рассматривается как «лицо» учреждения, по которому судят о ДОО в целом.

Каждый член коллектива имеет свой профессиональный имидж, и в то же время всех – и руководителя, и педагогов, и младший обслуживающий персонал – объединяет общий имидж: внешний вид, культура общения, интеллект, приветливая улыбка, привлекательность манер поведения, гордость за своё учреждение и воспитанников.

Особенно 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. Требования образовательных стандартов сегодня представляют возможность каждому педагогу для профессиональной самореализации, реализации современных траекторий в образовательном процессе на основе многообразия концепций.

Одной из задач эффективности кадровой политики является обучение педагогов, которое проходит у нас через:

- курсы повышения квалификации;
- профессиональную переподготовку;
- корпоративное обучение (на рабочем месте).

В нашем детском саду уже имеются традиции по работе с молодыми педагогическими кадрами. Например, имеется опыт «выращивания» своих кадров, когда младшие воспитатели, проявляющие себя активно в организации жизнедеятельности детей в детском саду, по рекомендации поступают в среднее профессиональное учебное заведение по профилю и переводятся воспитателями.

Сильными сторонами кадровой системы нашего учреждения на сегодняшний день являются:

- обеспеченность кадрами (воспитатели, специалисты, вспомогательный персонал);
- стабильный коллектив;

– все педагоги имеют квалификационную категорию или соответствуют занимаемой должности;

– средний возраст педагогов и административной команды 40 лет;

– многие педагоги работают в ДОО больше 15 лет, что говорит о сохранности контингента;

На сегодняшний день в ДОО организована эффективная кадровая политика, позволяющая привлекать квалифицированных специалистов, обеспечивать их постоянное профессиональное развитие и поддержку, а также создавать условия для стабильной и продуктивной работы педагогического коллектива. Это включает в себя систему наставничества, регулярное повышение квалификации, участие в научно-методических конференциях и обмен опытом с другими учреждениями.

Кроме того, активно внедряются современные подходы к управлению кадрами, что способствует созданию мотивирующей среды для творчества и инициативы сотрудников. В результате, это положительно сказывается на качестве образовательного процесса и в целом на развитии детей, что является главной целью нашего дошкольного учреждения.