

УДК 37.07+377.09 (Административные вопросы учебных заведений. Организация профессионального обучения)

НОВЫЙ ВЗГЛЯД НА ПРОБЛЕМУ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

© 2018 Н.Д. Кузуб, А.О. Буранок

Кузуб Николай Дмитриевич, инструктор по физическому развитию МБДОУ «Детский сад № 201» г.о. Самара, магистрант АНО ВО Университет «МИР» «Международный институт рынка». E-mail: nikolai.kuzub@mail.ru
Буранок Александр Олегович, кандидат исторических наук, доцент АНО ВО Университет «МИР» «Международный институт рынка». E-mail: buranok@yandex.ru

Автономная некоммерческая организация высшего образования Самарский университет государственного управления «Международный институт рынка», г. Самара, Россия

Статья поступила в редакцию 11.07.2018

В статье описываются *современные требования*, предъявляемые к сотрудникам дошкольного образовательного учреждения по Федеральному государственному образовательному стандарту дошкольного образования. Рассматриваются методы профессионального развития кадров усилиями дошкольного учреждения. Для профессионального развития кадров предлагаются следующие действия: 1) наставничество, закрепление за начинающими педагогами и специалистами педагогов со стажем; 2) мотивация педагогов на дальнейшее обучение и повышение квалификации. Это поможет многим педагогам увидеть свои перспективы, а начинать готовиться к предполагаемому событию следует за 1 – 2 года; 3) обучение кадров (профессиональное образование) и мотивация на достижение наилучших результатов, консультирование по этому направлению; 4) планирование карьеры сотрудника. Следует давать рекомендации на повышение в должности, в том числе, в управленческом составе; 5) переквалификация педагогов с учётом специфики профессий в сфере образования

Ключевые слова: кадровое обеспечение, управление, муниципальное дошкольное образовательное учреждение.

Введение. Дошкольное образовательное учреждение является государственным общественным институтом. Именно поэтому оно должно выполнять современный социальный заказ в условиях модернизации системы российского образования.

Постановка проблемы. На смену Федеральным государственным требованиям, пришёл Федеральный государственный образовательный стандарт. Самым главным отличием нового стандарта дошкольного образования, это предъявление требований к условиям реализации образовательного процесса. Особое внимание уделено кадровому обеспечению и подготовке педагогов дошкольного образования [1]. В тексте Профессионального стандарта педагога определены основные требования к педагогам. Педагог становится главной фигурой, способной осуществить поставленные образовательные и воспитательные задачи. Педагог уже становится специалистом с высоким уровнем профессиональной компетентности [2].

Анализ понятий. Качество образовательного процесса в условиях современных требований зависит от следующих факторов: 1) умения, знания и навыки педагога; 2) эффективное управление руководителем в новых условиях. Управленческий процесс руководителя направлен на определение стратегических ориентиров развития образовательного учреждения.

Такие понятия, как «кадровый потенциал» и «управление кадрами», большая часть отечественных и зарубежных авторов рассматривают в неразрывной связи [3]. Потому, как только при грамотном управлении возможно рациональное использование кадрового состава и, как следствие из этого, эффективная деятельность предприятия в условиях острой рыночной конкуренции.

В стандарте чётко сформулировано требование об обеспечении дошкольных образовательных учреждений квалифицированными кадрами. В настоящее время крайне важна твёрдая идея о комплектовании детских садов профессионалами. Так как сейчас дошкольные учреждения столкнулись с одной стороны, непростиж-

ностью профессии воспитателя, текучестью кадров, увеличившимся потоком непрофессионалов, идущих в образование по разным «жизненным» мотивам, а с другой стороны стоит актуальная и необходимая задача обеспечения квалифицированными кадрами развивающегося образования [4].

Заключение. В кадровом обеспечении образовательных учреждений также важен и стиль управления кадрами. Ведь суть управления любым коллективом, это деятельность, посредством которой работа персонала становится эффективной в целом и работа сотрудника отлаженной в частности. Общая модель управления персоналом включает следующие тесно взаимодействующие механизмы: 1) подбор и расстановка кадров; 2) развитие и подготовка сотрудников; 3) анализ и оценка результатов работы; 4) мотивация и вознаграждение персонала.

Общими задачами управления коллективом, являются обеспечение кадрами, их эффективное использование и профессиональное развитие. Для профессионального развития кадров предлагаются следующие действия: 1) наставничест-

во, закрепление за начинающими педагогами и специалистами педагогов со стажем; 2) мотивация педагогов на дальнейшее обучение и повышение квалификации. Это поможет многим педагогам увидеть свои перспективы, а начинать готовиться к предполагаемому событию следует за 1 – 2 года; 3) обучение кадров (профессиональное образование) и мотивация на достижение наилучших результатов, консультирование по этому направлению; 4) планирование карьеры сотрудника. Следует давать рекомендации на повышение в должности, в том числе, в управленческом составе; 5) переквалификация педагогов с учётом специфики профессий в сфере образования [5].

Вывод. Оценка профессиональных и личностных качеств педагогов вызывают стремление и интерес к саморазвитию. Эффективный подбор и распределение персонала, гарантирует слаженную работу коллектива, достижение поставленных задач и предупреждение конфликтов. Рассмотренные нами действия повысят уровень кадрового обеспечения в муниципальном дошкольном учреждении.

1. Перспективы реализации ФГОС дошкольного образования как условие формирования социального опыта детей: материалы Всероссийской научно-практической конференции, г. Кемерово, 19–20 февраля 2014 года: в 2 ч. / Редкол.: Е.А. Пахомова [и др.]. Кемерово, Изд-во КРИПКиПРО, 2014. Ч. 1. 284 с.; Ч. 2. 321 с.
2. Демин В.А. Профессиональная компетентность: понятие, виды // Мониторинг образовательного процесса. 2000. №4. С. 35–39.
3. Буранок А.О. Система практико-ориентированной подготовки кадров в Международном институте рынка (на примере направления подготовки "Государственное и муниципальное управление") // Известия Самарского научного центра Российской академии наук. (Социальные, гуманитарные, медико-биологические науки). 2012. Т. 14. № 2-6. С. 1357 – 1361.
4. Майер А.А. Сопровождение профессиональной успешности педагога ДОУ: метод. пособ. М., ТЦ Сфера, 2012. 128 с.
5. Крестоношина Н.А. Обобщение опыта заведующего по расстановке кадров в ДОУ: http://infourok.ru/obobschenie_opyta_zaveduyuschego_po_rasstanovke_kadrov_v_dou-171548.htm

A NEW LOOK AT THE STUFFING THROUGH THE MUNICIPAL PRESCHOOL EDUCATIONAL INSTITUTION

© 2018 N.D. Kuzub, A.O. Buranok

Nikolai D. Kuzub, Master's degree student of public administration and municipal management.

E-mail: nikolai.kuzub@mail.ru

Aleksandr O. Buranok, PhD in History, Associate Prof. E-mail: buranok@yandex.ru

Autonomous Nonprofit Organization of Higher Education Samara University of Public Administration "International Market Institute". Samara, Russia

The article describes the modern requirements for employees of pre-school educational institutions according to the Federal state educational standard of pre-school education. Methods of professional development of personnel by efforts of preschool institution are considered. For professional development of personnel the following actions are offered: 1) mentoring, fixing for beginning teachers and specialists of teachers with experience; 2) motivation of teachers for further training and professional development. This will help many teachers to see their prospects, and begin to prepare for the proposed event should be for 1 – 2 years; 3) training (vocational ed-

ucation) and motivation to achieve the best results, counseling in this area; 4) career planning employee. Recommendations should be made for promotion, including in the managerial staff; 5) retraining of teachers taking into account the specifics of professions in the field of education.

Key words: staffing, management, municipal pre-school institution.

1. Perspektivy` realizacii FGOS doskol`nogo obrazovaniya kak uslovie formirovaniya social`nogo opy`ta detej (Prospects of realization of FSES of preschool education as a condition of formation of social experience of children): materialy` Vserossijskoj nauchno-prakticheskoj konferencii, g. Kemerovo, 19–20 fevralya 2014 goda: v 2 ch. / Redkol.: E.A. Paxomova [i dr.]. Kemerovo, Izd-vo KRIPKiPRO, 2014. Ch. 1. 284 s.; Ch. 2. 321 c.
2. Demin V.A. Professional`naya kompetentnost`: ponyatie, vidy` (Professional competence: concept, types). *Monitoring obrazovatel`nogo processa*. 2000. №4. S. 35–39.
3. Buranok A.O. Sistema praktiko-orientirovannoj podgotovki kadrov v Mezhdunarodnom institute ry`nka (na primere napravleniya podgotovki "Gosudarstvennoe i municipal`noe upravlenie") (The system of practice-oriented training in the International market Institute (on the example of the training direction "State and municipal management")). *Izvestiya Samarskogo nauchnogo centra Rossijskoj akademii nauk. (Social`ny`e, gumanitarny`e, mediko-biologicheskie nauki)*. 2012. T. 14. № 2-6. S. 1357 – 1361.
4. Majer A.A. Soprovozhdenie professional`noj uspeshnosti pedagoga DOU (Support of professional success of the teacher of DOE): metod. posob. M., TCz Sfera, 2012. 128 s.
5. Krestonoshina N.A. Obobshhenie opy`ta zaveduyushhego po rasstanovke kadrov v DOU (Summarizing the experience of the Manager by the staffing DOE): http://infourok.ru/obobschenie_opyta_zaveduyuschego_po_rasstanovke_kadrov_v_dou-171548.htm