

Оценка кадровых ресурсов как ключевая точка развития ДОО

Клименкова Марина Игоревна,
старший воспитатель МБДОУ «Детский сад № 25 «Пчелка»,
Качанова Елена Васильевна, старший воспитатель МБДОУ
«Детский сад № 61 «Флажок»



Кадровые ресурсы

— это объединённые вместе навыки, интеллект и специальные знания работников, которые можно рассматривать как основной актив организации. Люди — это те элементы организации, которые способны учиться, изменяться, вводить новое и создавать дух творчества, и, если их должным образом мотивировать, они могут обеспечить успешность организации.

Кадровый потенциал

Термин «потенциал» в своем
этимологическом значении означает
скрытые возможности, силу.

Является комплексным сочетанием
качественных и количественных
характеристик персонала
учреждения.



**Для повышения уровня
кадровых ресурсов
необходимо определить:**

- **методы оценки кадрового потенциала персонала,**
- **возможности кадрового потенциала персонала организации**

Оценка кадровых ресурсов

1. Качественные показатели

**2. Количественными
показателями**

Качественными показателями являются:

- . Культурный потенциал.**
- . Социальный потенциал.**
- . Физический потенциал.**
- . Инновационный потенциал.**
- . Квалификационный потенциал.**

Количественными показателями являются

- . Состав персонала по возрасту.**
- . Состав персонала по квалификации.**
- . Кадровые мероприятия: прием, выбытие, текучесть кадров.**

Основными элементами кадрового потенциала являются:

- уникальность педагогического состава;**
- структура персонала;**
- профессиональные знания и квалификационные навыки сотрудников;**
- готовность к коллективному сотрудничеству;**
- прочие характеристики, которые приведут к эффективному достижению целей и задач учреждения.**

Сведения о педагогических кадрах

№ п/п	Ф.И.О.	Должность	Год рождения	Возраст (полных лет)	Какое учебное заведение закончил (указать год окончания, специальность)	Стаж пед. работы (общий)

Сведения о педагогических кадрах (продолжение)

Стаж работы в данной должности	Сведения о прохождении курсов, повышения квалификации	Обучается заочно (указать где, какой курс)	Категория по результатам аттестации, год	Награды (вид, год награждения)

Диагностика инновационного потенциала педагогического коллектива

Анкета № 1: Восприимчивость педагогов к новому

1. Вы постоянно следите за передовым педагогическим опытом в своей деятельности, стремитесь внедрить его с учетом изменяющихся образовательных потребностей общества, индивидуального стиля Вашей педагогической деятельности?
2. Вы постоянно занимаетесь самообразованием?
3. Вы придерживаетесь определенных педагогических идей, развиваете их в процессе педагогической деятельности?
4. Вы сотрудничаете с научными консультантами?
5. Вы видите перспективу своей деятельности, прогнозируете ее?
6. Вы открыты новому?

Анкета № 2: Информационная готовность педагогического коллектива

1. Из каких источников Вы получаете информацию об инновациях:
 - на совещаниях и семинарах;
 - из средств массовой информации;
 - из книг по вопросам инноватики;
 - на совещаниях в ДОУ;
 - из общения с коллегами в ДОУ;
 - из общения с коллегами других ДОУ.

Диагностика инновационного потенциала педагогического коллектива (продолжение)

Анкета № 3: Мотивационная готовность педагогического коллектива к освоению новшеств

Если Вы интересуетесь инновациями, применяете новшества, то, что Вас побуждает к этому? Выберите не более трех ответов.

1. Осознание недостаточности достигнутых результатов и желание их улучшить.
2. Высокий уровень профессиональных притязаний, сильная потребность в достижении высоких результатов.
3. Потребность в контактах с интересными, творческими людьми.
4. Желание создать хороший, эффективный сад для детей.
5. Потребность в новизне, обновлении, смене обстановки, преодолении рутины.
6. Потребность в лидерстве.
7. Потребность в поиске, исследовании, лучшем понимании закономерностей.
8. Потребность в самовыражении, самосовершенствовании.
9. Ощущение собственной готовности участвовать в инновационных процессах, уверенность в себе.
10. Желание проверить на практике полученные знания о новшествах.
11. Потребность в риске, преодолении рутины.
12. Материальные причины: повышение заработной платы, возможность пройти аттестацию и т. д.
13. Стремление быть замеченным и по достоинству оцененным.

Диагностика инновационного потенциала педагогического коллектива (продолжение)

Анкета № 4: Антиинновационные барьеры педагогов, препятствующие освоению инноваций

Если Вы не интересуетесь инновациями и не применяете новшеств, то каковы причины этого:

1. Слабая информированность в коллективе о возможных инновациях.
2. Убеждение, что эффективно учить можно и по-старому.
3. Плохое здоровье, другие личные причины.
4. Большая нагрузка.
5. Небольшой опыт работы.
6. Отсутствие материалов.
7. Чувство страха перед новшествами.
8. Отсутствие помощи.
9. Разногласия, конфликты.

Анкета № 5: Уровень новаторства педагогов в коллективе

К какой группе педагогов, на Ваш взгляд, Вы относитесь? Выберите один из вариантов ответа.

Группа А. Вы поглощены новшествами, постоянно ими интересуетесь, всегда воспринимаете их первыми, смело внедряете, идете на риск.

Группа В. Вы интересуетесь новшествами, но не идете за ними вслепую, рассчитываете целесообразность нововведения. Считаете, что новшества следует внедрять сразу после того, как они появились в условиях, близких к Вашим.

Группа С. Вы воспринимаете новшества умеренно. Не стремитесь быть среди первых, но и не хотите быть среди последних. Как только новое будет воспринято большей частью Вашего педагогического коллектива, воспримите его и Вы.

Группа Д. Вы больше сомневаетесь, чем верите в новое. Отдаете предпочтение старому. Воспринимаете новое только тогда, когда его воспринимает большинство ДОУ и педагогов.

Оптимизации мотивационного менеджмента способствуют следующие виды мотивов к труду:

- мотив социальности (потребность быть в коллективе), причём в хорошем и надёжном;
- мотив самоутверждения характерен для значительного числа работников, преимущественно молодого и зрелого возраста, особенно характерен для сотрудников высокой квалификации;
- мотив самостоятельности присущ работникам с “хозяйской” мотивацией, которые готовы жертвовать стабильностью, а иногда и более высокими заработками взамен установки “быть хозяином и самостоятельно решать возникающие проблемы;
- мотив надёжности (стабильности) присутствует тогда, когда предпочтение отдаётся стабильности быта и деятельности;
- мотив приобретения нового (знаний, вещей и т.д.) лежит в основе многих элементов воздействия. Особенно важен среди высококвалифицированных специалистов;
- мотив справедливости, но у каждого своё понимание справедливости;
- мотив состязательности один из сильнейших мотивов, который лежит в основе организации соревнования и действует во все времена, поскольку состязательность присуща каждому человеку, при этом можно получить осязаемый экономический эффект.

ДИАГНОСТИЧЕСКАЯ КАРТА ВОЗМОЖНОСТЕЙ И ЗАТРУДНЕНИЙ ПЕДАГОГА

№	Раздел	Имею опыт, могу поделиться	Имею недостаточный опыт, хочу научиться	Не имею опыта, хочу научиться
1	Организация игровой деятельности с детьми			
2	Проведение с детьми закаливающих мероприятий			
3	Организация двигательной активности			
4	Физическое развитие детей			
5	Экологическое воспитание			
6	Познавательно-исследовательской деятельности			
7	Развитие речи детей			
8	Развитие математических представлений			
9	Особенности взаимодействия педагога с детьми			

Тест для молодого воспитателя на определение его педагогической стрессоустойчивости

(Н.В. Микляева, Ю.В. Микляева)

Из приведенных пословиц и поговорок выберите те, которые в наибольшей степени отражают особенности Вашей жизни в качестве молодого специалиста:

1. Поступление на работу в детский сад:

А. Не ищи зайца в бору – на опушке сидит.

Б. Ехал к вам, да заехал к нам.

В. Попался, как ворона в суп.

2. Посвящение в должность воспитателя:

А. Посла не секут, не рубят, а только жалуют.

Б. Летать летаю, а сесть не дают.

В. Напишешь пером, что не вывезешь волом.

3. Первый самостоятельный опыт:

А. Прежде веку не помрешь.

Б. Его пошли, да сам за ним иди.

Тест для опытного воспитателя на определение эффективности его работы

(Н.В. Микляева, Ю.В. Микляева)

Отметьте, какие из пословиц русского народа, на Ваш взгляд, в наибольшей степени соответствуют представлениям о Вашей деятельности:

1. Воспитатель детского сада – это:

- А. Добрая лошадка все свезет.
- Б. Без матки пчелки – пропащие детки.
- В. Под трубами повиты, под шеломом взлелеяны, концом копия вскормлены.

2. Педагогический коллектив – это:

- А. В мире, что в море.
- Б. У одной овечки да семь пастухов.
- В. Склеенная посуда два века живет.

3. Обучать детей – значит:

- А. Что посеешь – то и пожнешь.
- Б. Была бы нитка, дойдем и до клубка.
- В. В дорогу идти – пятеры лапти сплести.

4. Воспитывать детей – значит:

Индивидуальная программа личностного развития педагога

Важным фактором повышения профессионального уровня педагогов является самообразование.

Оно определяется как целенаправленная познавательная деятельность, управляемая самой личностью; приобретение систематических знаний в какой либо области науки, техники, культуры.

Постоянное стремление к самосовершенствованию должно быть потребностью педагогов. Самостоятельная познавательная деятельность педагога включает в себя общеобразовательное, предметное, психолого-педагогическое и методическое самообразование.

Самообразование педагога - многокомпонентная личностно и профессионально значимая самостоятельная деятельность.

Кадровые возможности организации подразделяются на достигнутые и перспективные

- **Достигнутые**, когда потенциал соответствует определенному уровню развития кадрового состава.
- **Перспективные** – перспективные, которые увеличивается при повышении квалификации, переподготовке сотрудников учреждения

Качественная оценка кадровых ресурсов, позволит успешно решать задачи, связанные с развитием кадрового потенциала

- оценка кадрового состава, основанная на анализе трудового потенциала работников;**
- адаптация специалистов, получивших профильное образование и впервые устроившихся в организацию;**
- консультация и наставничество опытного специалиста;**
- разработка планов профессиональной переподготовки и повышения квалификации, согласно профессиональным стандартам.**

**Спасибо
за внимание**