

# ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ

УДК 373.24

**Никишина Татьяна Викторовна,**

старший воспитатель;

**Забелина Наталья Сергеевна,**

заведующий,

МБДОУ «Детский сад №201» комбинированного вида,

Российская Федерация, 656063, г. Барнаул, ул. Веры Кашеевой, д. 21

## **АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ КОЛЛЕКТИВОМ В СОВРЕМЕННОМ ДОШКОЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ**

**Аннотация.** В статье раскрывается актуальная тема управления коллективом в дошкольной образовательной организации. Рассматриваются вопросы управления дошкольного учреждения с точки зрения многих исследователей. Описывается опыт работы конкретной образовательной организации.

**Ключевые слова:** дошкольное образование, педагогический коллектив, управление коллективом, внутренняя система оценки качества.

Основные задачи системы управления коллективом в дошкольном образовательном учреждении - обеспечение и координация четко налаженной образовательной деятельности, внедрение научно-обоснованных форм и технологий управления, оперативного и действенного внутриучрежденческого контроля.

Управление коллективом - целенаправленная деятельность руководящего состава, включая разработку концепции кадровой политики, принципов и методов управления.

Вопросами управления дошкольного учреждения занимались многие исследователи, например Поздняк Л.В., Лященко Н.Н., Денякина Л.М., Шамова Т.И., которые рассматривают учреждение как целостную, динамическую систему, оптимальное жизнеобеспечение которого возможно лишь при умении руководителя

## ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ

планировать, организовывать, контролировать, регулировать, согласовывать и координировать работу коллектива [1, с.432].

Особую роль в коллективе занимают педагогические кадры. Системе дошкольного образования необходим современный, компетентный, ответственный педагог. Современное образование определяет одним из главных профессиональных качеств, которое педагог должен постоянно совершенствовать - умение учиться и самосовершенствоваться. Постоянная готовность к изменениям в профессиональном мире, мобильность, универсальность, способность к нестандартным трудовым решениям, ответственность – данные характеристики деятельности успешного и востребованного профессионала [2, с.160].

Учитывая требования современности, желание быть уникальным для потребителя и иметь большой спрос на рынке образовательных услуг, в МБДОУ «Детский сад №201» регулярно проводим анализ собственной деятельности: внутреннюю оценку качества предоставляемых образовательных услуг и внешнюю, которая заключается в проведении различных видов опросов населения и их анализом. Проведённый внутренний аудит педагогических кадров в коллективе свидетельствует о том, что прослеживается тенденция старения педагогических кадров, имеется недостаточное присутствие молодых специалистов.

Учитывая задачи управления и требования современности, в МБДОУ «Детский сад №201» в процессе комплектования кадров действует принцип – не пассивное ожидание желающих устроиться на работу, а активное привлечение с использованием методов планирования потребности в кадрах. Реализация данного принципа включает решение следующих управленческих задач: снижение текучести кадров, повышение качества дошкольного образования, командный профессионализм, привлечение молодых специалистов.

Для успешной реализации данного принципа, разработали программу комплектования в несколько этапов:

## ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ

- *первый этап* - начальный: кадровое планирование включает анализ возрастной и квалификационной структуры кадров, анализ его потенциала. В рамках преемственности заключены договора с Барнаульским государственным педагогическим колледжем, Алтайским государственным педагогическим университетом. Ежегодно осуществляется тесное сотрудничество с центром занятости, участие в «Ярмарке вакансий».

На этом этапе организуется конкурсный отбор представителей на основе их резюме, важную роль выполняет собеседование с будущим работником на различные темы.

- *второй этап* - адаптация принятого педагога в коллективе, к режиму и графику деятельности дошкольного учреждения. На этом этапе действует организация «Шефство-наставничество», которое включает следующие направления: взаимобмен педагогическим опытом, обучение в целях личного, духовного, профессионального роста.

- *третий этап* - управление развитием педагогов: прохождение курсов повышения квалификации, участие в методических объединениях различного уровня, разработка и реализация индивидуальных методических мероприятий, организация творческих и рабочих групп в целях разработки проектной деятельности, активное участие в конкурсном движении профессионального мастерства.

- *четвертый этап* - формирование единства команды, командный профессионализм. Этот этап важен так как, педагог постоянно должен себя ощущать в коллективе, являться его основной составляющей. В МБДОУ активно используются технологии по сплочению коллектива, направленные на формирование корпоративных ценностей: посвящение молодых специалистов в «День дошкольного работника», различные мастер-классы, спортивные и развлекательные мероприятия, чествования юбиляров, совместные поездки и походы в учреждения культуры.

## ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ

Большое значение при управлении коллективом имеет мотивация сотрудников. Опыт практики МБДОУ свидетельствует о том, что коллектив поощряет не только материальное стимулирование, а в большей степени признание за его хорошую и эффективную работу (личная похвала, вручение Почётных и благодарственных грамот различного уровня), обмен опытом, демонстрация профессиональных достижений, которые способствуют удовлетворению потребности в признании, уважении, самореализации. Сегодня, коллектив МБДОУ – это команда профессионалов. Свою квалификацию и большой творческий потенциал они подтвердили, результативно участвуя в различных конкурсах, акциях и фестивалях. В 2019 году коллектив отмечен благодарностью Министерства образования и науки Алтайского края за развитие, аккумуляцию и транслирование существующих практик инклюзивного образования. В 2020 году важной и достойной наградой стало занесение коллектива на Доску Почёта комитета по образованию города Барнаула.

Таким образом, работая в данном направлении, удаётся на протяжении многих лет сохранить стабильность в коллективе. Ежегодно в коллектив «вливаются» молодые специалисты. Укомплектованность педагогическими кадрами составляет 100%.

### **Список литературы**

1. Поздняк Л.В., Лященко Н.Н. Управление дошкольным образованием: учебное пособие для студ. пед. вузов. – М.: Издательский центр «Академия», 2014. – 432 с.
2. Максвелл Д. Наставничество101/Пер. с англ. Герасимчук Ю.И. – Минск: Попурри. – 2009. – 160 с.