

### Методические рекомендации:

В настоящее время становится очевидным, что непрерывное профессиональное образование, как ключевой элемент развития кадрового потенциала ОУ является одним из важнейших условий достижения его стратегических целей.

Для уменьшения «разрывов» между имеющимися профессиональными компетенциями у педагогов ОУ и растущими требованиями к уровню их квалификации нами предложен ряд мероприятий, направленных на формирование кадрового потенциала ОУ. Данные мероприятия носят характер управления организацией методической работы с кадрами. Нами предложено организовать проведение следующих мероприятий: советы педагогов, обучающие семинары, вебинары, консультации, наставничество, открытые просмотры занятий, изучение лучшего опыта работы педагогов, педагогические тренинги, смотр-конкурсы, мастер-классы, аттестация педагогов на более высокую категорию ранее установленного срока.

Для усиления мотивации к получению новых знаний и опыта предлагается стимулировать педагогов проведениями различных конкурсов внутри ДОУ, а также привлекать их к участию в творческих конкурсах и конкурсах профессионального мастерства на различных уровнях.

Для эффективного и рационального руководства современным образовательным учреждением руководитель должен овладеть основами управления, разобраться в современных эффективных стратегиях и методах управления ОУ, технологиях работы с коллективом, основанных на позитивном конструктивном подходе и лидерских функциях руководителя.

Таким образом, можно сделать вывод, что в образовательных учреждениях целесообразно проводить целенаправленную кадровую политику по такому направлению работы с педагогическими кадрами как повышение профессиональной компетентности педагогов.

Руководителям образовательных учреждений необходимо регулярно проводить мониторинг кадрового обеспечения (анализ состояния подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических работников, прогнозирование потребности в педагогических кадрах, обеспечение переподготовки педагогических работников, высвобождающихся вследствие сокращения количества обучающихся, в том числе по экономическим

специальностям), выявлять кадровые проблемы и принимать управленческие решения.

Для обеспечения эффективной деятельности образовательного учреждения и нового качества образования рекомендовать руководителям ОУ района:

1. Создание системы мониторинга кадрового обеспечения (анализ потребности в подготовке, переподготовке и повышении квалификации руководителей и педагогических работников образовательных учреждений);

2. Продолжить работу по повышению образовательного уровня и квалификации педагогических и руководящих кадров;

3. Формирование системы подготовки и продвижения резерва управленческих кадров.

4. Повышать эффективность деятельности педагогических работников,

5. Добиваться отсутствия вакансий педагогических и иных должностей,

6. Наличие в учреждении высококвалифицированных кадров,

7. Привлекать на работу молодых специалистов,

8. Повышать эффективность деятельности работников,

9. Увеличить количественный рост работников, награжденных отраслевыми и государственными наградами,

10. Добиваться роста инновационной активности педагогических кадров,

10. Повышать долю участия педагогов в конкурсном движении,

11. Поддерживать организационный порядок в учреждении,

12. Укреплять исполнительность, ответственность работников за выполнение должностных обязанностей,

13. Укреплять трудовую дисциплину.