

### ***Приём и профессиональное развитие новых педагогов в ДОО***

Т.Н.Гаврилюк, заведующий  
О.В. Клешкова, ст.воспитатель

Успешность деятельности и развития образовательной организации напрямую зависит от работающих в ней кадров.

Поэтому подбор и последующее профессиональное развитие сотрудников является определяющим. Важными чертами современного педагога являются: постоянное самообразование, самосовершенствование, самокритичность, эрудиция, целеустремленность и овладение новыми современными технологиями. И самое главное - современный педагог должен шагать в ногу со временем. Воспитатель - это не только человек, который обладает внушительным багажом знаний и постоянно занимается самообразованием, но и профессионал, в совершенстве владеющий психолого-педагогическими компетенциями, призванными помочь ему в решении стоящих перед ним новых проблем.

Наша дошкольная образовательная организация начала свою деятельность в 1980 году. На данный момент происходит обновление/омоложение педагогических кадров (средний возраст педагогического коллектива за последние 5 лет понизился с 52 до 40 лет (на 24%)).

Профессиональный стандарт предполагает формирование пяти профессиональных компетенций у педагога:

- работа с одаренными воспитанниками;
- работа в условиях реализации программ инклюзивного образования;
- работа с воспитанниками, для которых русский язык не является родным;
- работа с воспитанниками, имеющими проблемы в развитии;
- работа с девиантными, зависимыми, социально запущенными и социально уязвимыми воспитанниками, имеющими серьезные отклонения в поведении.

В этих условиях возрастает значимость управленческой деятельности в ДООУ по подбору и профессиональному развитию молодого педагога. Управленческую деятельность по данному направлению выстраиваем поэтапно: (определение потребности в педагоге, подбор педагога, стажировка, адаптация, мотивация, обучение и развитие, оценка и аттестация), системно (поиск, установление контактов с потенциальными работниками с тем, чтобы заинтересовать их в трудоустройстве в наше дошкольное учреждение, замотивировать на дальнейший профессиональный рост) с использованием внутренних (обучение младших воспитателей) и внешних ресурсов (Канский

педагогический колледж, центр занятости, конкурирующие учреждения, личное общение т д.), в соответствии с законодательством Российской Федерации, Уставом, Локальными актами ОО.

Важное значение имеет Положение о профессиональной этике педагогических работников МБДОУ №45 в соответствии нормам ФЗ № 273-ФЗ (см. ч. 3 и 4, ст. 30) и трудового законодательства Российской Федерации.

Прием новых педагогов начинается с первичного собеседования, которое, кроме руководителя проводят педагог- психолог, старший воспитатель, то есть те люди, от которых в той или иной степени зависит дальнейшая работа и успех функционирования и развития образовательной организации.

При подборе педагога четко представляем, какие задачи он будет выполнять, желание профессионального роста и его личностные характеристики. Учитываем мнение большинства родителей (анкетирование), которые значимыми и первичными отмечают личностные качества воспитателя (чтобы воспитатель был эмоциональным и улыбчивым; душевным, добрым, чуткими заботливым человеком; чтобы взрослый был неконфликтным и обеспечил дружеские и добрые отношения среди детей).

Мы, с мнением родителей соглашаемся, так как считаем, что если профессиональные навыки можно сформировать в процессе непрерывного образования, то совершенно невозможно сформировать у человека душевное тепло, чуткость к окружающим, добропорядочность и позитивное отношение к миру. Поэтому предлагаем кандидатам тесты для определения личностных качеств.

Оценивание профессиональных компетенций происходит в соответствии ФЗ № 273-ФЗ, Профессионального стандарта педагога, ФГОС дошкольного образования, где четко определены требования к уровню образования на право занятия педагогической деятельностью, к основным компетенциям, необходимым для создания условий развития детей.

Еще один важный аспект, который не оставляем без внимания, – активная позиция педагога, желание работать именно в нашей организации, обучаемость. Любой человек, работающий в образовательной организации, должен хотеть и уметь профессионально развиваться. Это требование не только нашей организации, это требование времени.

Собеседование не является единственным методом в нашем подборе новых / молодых педагогов. После успешного его прохождения предлагаем новичку «прожить» с нами один день. Суть данного предложения состоит в следующем: когда человек попадает в обстановку дошкольной жизни, он практически начинает понимать задачи своей деятельности, ее содержание, вникать в отношения между сотрудниками и детьми. Прожив с нами один день, претендент в результате приходит к выводу, подходит ли ему данная организация, и вид деятельности

Мы также смотрим на человека и отвечаем на ряд вопросов:

- Активен ли он или остается сторонним наблюдателем?
- Какие использует игры и приемы в работе с детьми?

- Как общается с детьми и сотрудниками?
- Как анализирует свой день по его окончании?
- Насколько совпадают наши взгляды в этом анализе?

Наилучший вариант, конечно, когда в результате совместного взаимодействия, приходим к пониманию, что данные претендента удовлетворяют желаемым характеристикам, т. е. максимально возможным. Но, к сожалению, идеальное совпадение – очень редкое явление. Поэтому рассматриваем не только максимальный, но и основной минимум требований, которому должен удовлетворять претендент.

В зависимости от совпадения требований и возможностей соискателя принимаем решение о принятии нового / молодого специалиста в наш коллектив.

После заключения трудового договора с новым специалистом начинается процесс его адаптации в рамках разработанной программы. Программа адаптации новых сотрудников имеет достаточно простую структуру.

#### СТРУКТУРА ПРОГРАММЫ АДАПТАЦИИ НОВЫХ СОТРУДНИКОВ

Элемент Программы	Назначение
Оценка уровня подготовленности новичка	Разработка наиболее эффективной программы адаптации нового сотрудника
Ориентация	Практическое знакомство нового сотрудника со своими обязанностями, предъявляемых к нему со стороны образовательной организации
Действенная адаптация	Собственное приспособление новичка к своему статусу; предоставление возможности активного действия в различных сферах деятельности ДОУ; оказание максимальной поддержки, регулярного совместного оценивания эффективности деятельности и особенностей взаимодействия с коллегами.
Функционирование	Постепенное преодоление производственных и межличностных проблем; переход к стабильной работе.
Заключительный этап	Определение успешности процесса трудовой адаптации; самооценка нового педагога, заполнение адаптационного листа. Принятие решения о дальнейшей работе.

Программа адаптации направлена на решение задач:

1. облегчить процесс адаптации молодого педагога в коллективе, создав благоприятный психоэмоциональный фон;
2. использовать эффективные формы для повышения уровня профессиональной компетентности и мастерства молодого педагога, обеспечивая информационное пространство для самостоятельного овладения умениями;
3. дифференцированно и целенаправленно спланировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей и дефицитов молодого педагога;

4. фиксировать динамику профессионального развития молодого педагога, и на основе этих данных производить коррекцию дальнейшей работы;
5. определить приоритетные цели и задачи обучения, воспитания и развития для продуктивной организации дальнейшей деятельности молодого педагога.

Процесс адаптации педагога можно считать законченным, если:

- работа не вызывает у педагога чувства напряжения, страха, неуверенности, стала привычной для него;
- он овладел необходимым объемом знаний и навыков;
- педагог желает совершенствоваться;
- чувствует удовлетворенность выполняемой работой;
- пользуется уважением коллег, родителей.

По итогам адаптационного периода (он, как правило, совпадает с периодом испытательного срока) педагог заполняет *адаптационный лист*, в котором отмечаются положительные моменты в работе новичка, а также фиксируются дефициты и перспективы профессионального развития.

Управленческие решения направлены на формирование у новых / молодых сотрудников ответственности за достижение высокого уровня качества образовательных услуг. Индивидуальный образовательный маршрут (ИОМ) - один из аспектов профессионального роста, непрерывного образования воспитателя.

ИОМ - это документ, содержащий перечень действий, направленных на обучение и развитие сотрудника. В нем отражаются личные образовательные потребности педагогического работника, значительную часть занимает самообразование и обучение на рабочем месте.

Разрабатывается ИОМ самостоятельно педагогом по методике Ю.А. Афонькиной (данное пособие разработано в соответствии с ФГОС ДО а также с Профессиональным стандартом педагога).

**Этапы** составления индивидуального образовательного маршрута:

#### 1. Диагностика и самодиагностика.

Педагог на данном этапе включается в ситуацию самопознания (выявления своего потенциала), осознания и соотнесения своих индивидуальных образовательных потребностей и дефицитов.

#### 2. Проектирование ИОМ.

Предполагается разработка и фиксация в карте ИОМ конкретных действий по реализации задач профессионального роста (цель, ожидаемый результат, определяются условия для достижения результата: изучение опыта коллег, консультации старшего воспитателя, мастер-классы, участие в творческих группах, наставничество, тренинги, курсы повышения квалификации и др.)

3. Реализация ИОМ предполагает осуществление педагогической деятельности по составленному плану. Обязательно анализируются, обобщаются и

систематизируются промежуточные результаты за каждый учебный год. Отчеты представляются и обсуждаются в педагогическом сообществе. На основе профессиональной рефлексии педагог при необходимости вносит уточнения и коррективы в карту ИОМ.

#### 4. Оценка и самооценка.

Оценка эффективности деятельности педагога осуществляется с привлечением экспертов: коллеги-педагоги, администрация, родители воспитанников. Важным моментом выступает самоанализ педагогом своей деятельности.

Закончить хочется словами К.Д. Ушинского «Педагог как специалист существует до тех пор, пока сам учится». И важно отметить, что всё, что делает педагог в отношении своего профессионального развития, ориентируясь на собственные личностные и профессиональные особенности, он делает не в своих сугубо личных интересах, а в интересах ребенка, на совершенствование образования и воспитания которого направлены все усилия современного детского сада.