

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.