

**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад №7»**

**Методическое пособие**

**«Успешный старт»**

**Создание оптимальных управленческих условий  
для успешной кадровой работы с педагогами  
как первостепенное условие качества  
предоставляемых образовательных услуг ДОУ.**

**Автор-составитель:  
Хомякова Жанна Викторовна  
Заведующий МАДОУ  
«Детский сад №7»**

**ЗАТО Северск 2020 г.**

## Пояснительная записка.

Организация работы с молодыми педагогами при вхождении их в профессиональную деятельность, в представленной модели рассматривается нами как целостная система, состоящая из определенных взаимосвязанных элементов. Такими элементами являются цели, задачи, средства, формы и методы, принципы и функции, регламентирующие эту работу.

Одной из проблем в образовании России на сегодняшний день является создание условий для успешной социализации и адаптации к профессиональной деятельности молодых кадров. Одной из причин, возникающих у молодежи профессиональных затруднений, как правило, становится несовпадение реальности с ожиданиями, сложность адаптации в новом коллективе и организации. На сегодняшний день в нашем дошкольном учреждении отработана и действует система по успешной адаптации молодых педагогов и повышению их компетенций в работе с воспитанниками и их семьями.

## Актуальность.

С каждым годом повышаются требования к качеству дошкольного образования, меняются требования к специалистам, происходит обновление кадрового состава коллективов, в дошкольные учреждения приходят работать молодые педагоги. Меняется социальный заказ потребителей услуг дошкольного учреждения.

Основной заказчик - это государство.

В документах регламентирующих развитие образования РФ говорится, о том, что остро назрела необходимость модернизации развития образования.

Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа» (утв. Президентом РФ от 4 февраля 2010 г. N Пр-271) декларирует:

- «Новая школа - это новые учителя, открытые ко всему новому, понимающие детскую психологию и особенности развития школьников, хорошо знающие свой предмет».

- ФГОС ДО (Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 17 октября 2013 г. N 1155 г. Москва "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования")

- особое внимание уделено кадровому обеспечению и подготовке педагогов дошкольного образования. Педагог является главной фигурой, способной реализовать поставленные образовательные и воспитательные задачи и не просто педагог, а специалист, отличающийся высоким уровнем профессиональной компетентности.

К тому же принятие профессионального стандарта педагогов влечет за собой изменения к требованиям квалификационной категории. Воспитатель дошкольного образования должен владеть новейшими технологиями в области обучения и воспитания детей, а также обладать широкой эрудицией,

педагогической интуицией, высокоразвитым интеллектом и высоким уровнем нравственной культуры.

Перед администрацией и методической службой ДООУ стоит задача в кратчайшие сроки помочь молодым педагогам адаптироваться к профессиональной деятельности, создать условия, позволяющие постоянно повышать компетентность в вопросах образования и воспитания детей дошкольного возраста, активизировать свою профессионально-педагогическую деятельность, безболезненно социализироваться в кругу воспитанников их родителей, а также коллег.

Актуальность проблемы методического сопровождения молодых педагогов, оказание непосредственной помощи в организации образовательной деятельности в ДООУ в соответствии с современными требованиями в настоящее время приобретает первостепенное значение.

В Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020г., (*Распоряжение Правительства Российской Федерации от 8 декабря 2011 г. N 2227-р г. Москва*)- ключевыми компетенциями инновационного сообщества должны стать «способность и готовность к непрерывному образованию, постоянному совершенствованию, переобучению и самообучению, профессиональной мобильности стремления к новому». Кроме того, планируется «обеспечить рост доли педагогов дошкольных образовательных учреждений, имеющих современную квалификацию».

Еще одним заказчиком образовательных услуг дошкольного учреждения являются родители (законные представители ребенка).

Ежегодно проводимые исследования маркетинговой службой нашего детского сада, по изучению потребностей среди родителей **показывают**, что они задумываются о том, к какому педагогу пойдет ребенок. Родители имеют право выбора и, естественно, выбирают профессионального, творческого педагога. Комплекс требований родителей выходит за рамки традиционных знаний, умений и навыков педагогов. Родители как потенциальные потребители, по праву требуют от педагога компетентности, социально-профессиональной мобильности, творчества и т.д.

В связи с быстро меняющимися нормативными, основными документами и требованиями к ДООУ повышается запрос от администрации к молодым педагогам, а соответственно к методической службе в вопросах повышения профессионально педагогической компетенции и быстрого вхождения в профессиональную деятельность.

Схема запроса основных заказчиков образовательных услуг относительно профессиональных качеств молодого специалиста приведена на **рисунке 1**.





Еще одним внутренним заказчиком, безусловно, являются сами молодые педагоги. Систематические исследования, проводимые с целью выявления их потребностей в образовательных услугах, позволяют своевременно и адресно спланировать работу с молодыми педагогами в зависимости от их запросов, затруднений и индивидуальных особенностей, (*диагностический материал см. приложение №1*).

Исследования проводятся постоянно в зависимости от поступления педагога на работу. Проведя анализ тематики запроса за несколько лет (2015-2018г.г.) можно сделать вывод, что на первой ступени при вхождении в профессию они стабильны.

Анализ запроса молодых педагогов приведена на (*рисунке 2*.)



Таким образом, в нашей модели четко выстраивается кадровая управленческая политика администрации ДОУ и методической службы, включающая психологические аспекты взаимоотношений в коллективе, в профессиональной, так и во внепроизводственной деятельности.

В данном пособии представлены наиболее эффективные и уже апробированные формы и способы создания кадровых управленческих условий для успешной реализации ФГОС ДО, успешной адаптации к профессии, постоянного саморазвития, повышения компетенций молодых педагогов. Способы включения в профессиональную деятельность (работа с детьми и

родителями, методическая деятельность, инновационная деятельность и т.д.) - все это ключевые моменты, при вхождении молодого педагога в профессиональную деятельность. Мы убеждены, что данное методическое пособие будет практическим инструментом для коллег образовательных учреждений.

## **2. Целевые ориентиры**

**Цель:** Создание оптимальных условий способствующих снижению проблем адаптации и безболезненному вхождению в профессиональную деятельность, для дальнейшего успешного профессионального роста молодого педагога.

### **Задачи:**

1. Создание условий для повышения квалификации молодых педагогов по вопросам реализации требований ФГОС дошкольного образования в разных формах.
2. Создание условий для повышения профессиональных компетентностей молодых педагогов через получение качественного внутрикорпоративного обучения, по основным направлениям деятельности детского сада.
3. Создание оптимально комфортных условий для обеспечения саморазвития, самореализации.
4. Создание условий для социально-психологической поддержки молодых педагогов.

## **Критерии эффективности деятельности работы с педагогами**

По результатам работы и реализации плана по работе с молодым педагогом проводится мониторинг с начинающими педагогами по вопросам:

- оценка удовлетворенности своей работой;
  - профессиональных затруднений;
- оценка уровня профессионального потенциала;
  - мониторинг ППК молодого педагога;
- мониторинг участия молодых педагогов в конкурсах проф. мастерства;
  - мониторинг активности участия в мероприятиях и проектах предлагаемых ДОУ;
- мониторинг трансляции своего опыта на внешнюю среду

**4. Апробированные и применяемые эффективные формы работы с педагогическими кадрами.**

<i>№п/п</i>	<i>Наименование</i>	<i>Цель</i>	<i>Кратность посещения</i> <i>Состав группы</i>	<i>Применяемые методы</i>
1	«Гостиница эмоций» Клуб свободного посещения  (см. приложение №)	Через специально созданные условия предотвратить раннее выгорание и разочарование в профессии, снятие эмоционального напряжения.	2 р. в месяц  Педагог – психолог,  Старший воспитатель	Релаксация Тренинги Упражнения на самовыражение своих эмоций Свободное общение
2.	Студия "Я могу"  (см. приложение №)	Создать условия для применения на практике умений и навыков, полученных при обучении в колледже или ВУЗе, при внутри корпоративном обучении.	1 р. в месяц  педагог-наставник, педагог-психолог, педагоги (проблемно-творческая группа)	Тесты Беседы консультации, рекомендации экспресс наблюдения за практической деятельностью.
3.	«Корпоративное обучение»  (см. приложение №)	Повышение профессиональной компетентности педагогических работников в формате новых образовательных стандартов, современных образовательных технологий, разработки инновационных педагогических проектов	Постоянно  Высококвалифицированные педагоги	Семинары – практикумы Открытые мероприятия Консультации Мастер – классы Вертушки Калейдоскопы

