

Иванова Анастасия Юрьевна

воспитатель

МБДОУ «Д/С №17 г. Йошкар-Олы «Ивушка»

г. Йошкар-Ола, Республика Марий Эл

ПРИМЕНЕНИЕ МЕТОДОВ КАДРОВОЙ ПСИХОДИАГНОСТИКИ В МБДОУ «ДЕТСКИЙ САД №17 «ИВУШКА»

***Аннотация:** статья посвящена результатам эмпирического исследования индивидуальных качеств персонала ДОУ. В данной статье рассматриваются основные типы социального поведения. В работе показано наличие соответствия между типами поведения и разработанной моделью «идеального педагога».*

***Ключевые слова:** индивидуальные качества личности, тип социального поведения, стиль поведения.*

Воспитатель детского образовательного учреждения – это не профессия, а настоящее призвание, а ещё – ежедневный нелёгкий труд. Чтобы стать воспитателем надолго и всерьёз, нужно почувствовать, что педагогика – дело всей вашей жизни, и работать на совесть, передавая детям всё лучшее, отдавая всю душу.

Воспитатель должен быть не только профессионально компетентен, но и обладать определенными личностными характеристиками.

Для оценки индивидуальных качеств персонала нами выбрана методика, позволяющая определить тип индивидуальных качеств личности сотрудников детского сада «Тип социального поведения».

При выборе метода оценки стилей поведения ставилась задача подобрать такой метод, который бы успешно решал поставленную задачу и гармонично вписывался в существующую систему подбора и оценки персонала. Поэтому выбранная методика должна отвечать следующим критериям:

- быть простой и понятной в использовании;
- не требовать от специалиста, проводящего оценку, глубоких познаний в психологии поведения людей;

– результат оценки должен быть понятным, однозначным и лаконичным, как лицу, принимающему решение о приеме на работу, так и самому оцениваемому.

В итоге была выбрана методика экспресс диагностики стилей поведения, разработанная консалтинговой компанией «СИСТЕМ консалтинг» [4].

В тестировании приняли участие 11 воспитателей МБДОУ «Детский сад №17 «Ивушка».

Согласно инструкции на бланке анкетного листа приведен большой перечень характеристик человека, которые выражены различными прилагательными. Все характеристики объединены в 24 блока по 4 характеристики. Задача испытуемых выбрать в каждом блоке ту характеристику, которая наиболее им подходит, и обвести кружком соответствующую ей букву. Перед проведением тестирования была детально проанализирована специфика данной методики, в результате чего, удалось составить модель «идеального педагога». Данной модели соответствует дружественно-выразительный тип.

Результаты тестирования представлены в таблице 1.

Таблица 1

Результаты тестирования воспитателей МБДОУ
«Детский сад №17 «Ивушка»

№	Испытуемый	Типы поведения				Домин. тип поведения
		Направляющий тип	Выразительный тип	Дружелюбный тип	Аналитический тип	
1	Испытуемый 1	11	2	8	3	Выраз.-друж.
2	Испытуемый 2	0	8	6	10	Аналит.-друж.
3	Испытуемый 3	1	11	4	8	Друж.-аналит.
4	Испытуемый 4	3	9	3	9	Друж.-аналит.
5	Испытуемый 5	4	3	8	7	Выраз.-аналит.
6	Испытуемый 6	6	8	6	4	Друж. -выразит.
7	Испытуемый 7	5	12	7	0	Выразит.-друж.
8	Испытуемый 8	3	9	8	4	Выразит.-друж.
9	Испытуемый 9	9	1	2	12	Аналит.-направ.
10	Испытуемый 10	1	7	5	11	Выраз.-аналит.
11	Испытуемый 11	2	8	13	1	Выраз.-друж..

Выразительно-дружелюбный тип выявлен у четырех педагогов. Люди с таким стилем поведения ориентированы на отношения. Они демонстрируют теплоту, открытость, искренность в социальных ситуациях. Они, как правило, хорошо адаптируются и работают в группе или команде. Люди с готовностью идут на отношения с ними, причем, на длительные сроки. Люди с выразительным стилем поведения сосредотачивают свое внимание на будущем, у них хорошая способность к видению, основанная на интуиции. При взаимодействии с другими людьми они могут быть достаточно откровенными, непосредственными. В их действиях и решениях часто наблюдается спонтанность. У людей с выразительным стилем поведения развито образное мышление, у них, как правило, высокий творческий потенциал. Такой тип очень близок к «идеальному типу педагога».

Аналитически-дружелюбный – у двух педагогов. Люди с аналитическим стилем поведения, выстраивают свою деятельность согласно фактам, принципам, логике и последовательности, которые отражают реальную действительность. Чаще всего они интроверты, то есть, направлены на себя свои переживания, поэтому в отношениях с другими они часто проявляют холодность и закрытость. Люди с таким стилем поведения хорошие соратники, последователи. Они могут хорошо реализовывать себя, передавая другим знания и навыки. Однако они имеют тенденцию избегать решений, которые могли бы привести к личным рискам или конфликтам. В результате, они могут казаться медлительными, неохотно идущими на изменения, когда ситуация требует этого.

Дружелюбно-аналитический – у двух педагогов. Люди с таким стилем поведения хорошие соратники, последователи. Они могут хорошо реализовывать себя, передавая другим знания и навыки. Однако они имеют тенденцию избегать решений, которые могли бы привести к личным рискам или конфликтам. В результате, они могут казаться медлительными, неохотно идущими на изменения. Они стремятся анализировать все существующие возможности в попытке избежать любого риска, принятия нелогичных или противоречивых решений.

Выразительно-аналитический – у двух педагогов. Люди с выразительным стилем поведения сосредотачивают свое внимание на будущем, у них хорошая

способность к видению, основанная на интуиции. При взаимодействии с другими людьми они могут быть достаточно откровенными, непосредственными. В их действиях и решениях часто наблюдается спонтанность. У людей с выразительным стилем поведения развито образное мышление. Люди с аналитическим стилем хорошие планировщики, организаторы. Они используют системный подход в решении различных проблем, находят их причины и взаимосвязи. Из-за их пристрастия к фактам, логическому анализу, соединенному с желанием быть «правым», они часто не желают высказывать свою точку зрения.

У одного педагога – аналитически-направляющий. Люди с таким стилем поведения знают, что они хотят и не испытывают трудностей в определении направления и способа собственных действий. Они имеют тенденцию сосредотачиваться на настоящем и меньше беспокоятся о прошлом или будущем. Такие люди воспринимаются быстрыми, эффективными и конкретными. Они стремятся к лучшему результату, поэтому не терпят задержек, сбоев в работе, бездействия. Они склонны руководить другими, направлять их, контролировать. Однако они не склонны показывать свои чувства другим или уделять большое внимание личным отношениям. Люди с этим стилем поведения управляют с помощью власти, особенно в ситуациях, которые могли бы ограничивать их свободу действовать, поскольку они стремятся достичь поставленных целей.

По результатам исследования выяснилось, что не все педагоги подходят дружественно-выразительному стилю. Тем самым, выявляется причина текучести кадров, высокой степени конфликтности в коллективе и, возможно, несоответствие занимаемой должности сотрудников. Очевидно, что процедура подбора на педагогические должности в ДОО обязательна, так как работа с детьми – ответственная должность, для соответствия которых нужно иметь ряд личностных качеств, а главное – не иметь противопоказаний. Однако в ДОО никаких специальных процедур подбора персонала не проводится. Связано это с тем, что все последние годы количество вакантных должностей серьезно превышает количество кандидатов. Заведующий детским садом при приеме на работу молодого специалиста беседует с ним, знакомит его с должностной инструкцией,

условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом ДООУ, традициями, определяет рабочее место.

Таким образом, руководителю при приеме на работу сотрудников следует обращать внимание не только на квалификацию работника, но и на индивидуально-личностные характеристики человека. Профессиональные качества во многом зависят от характера, темперамента. Поэтому заведующий к каждому педагогу должен подходить дифференцированно.

Список литературы

1. Бородина Т.И. К вопросу о специфике личностно-профессиональной диагностики в системе отбора кадров / Т.И. Бородина, М.В. Виноградов, И.Н. Носс // Человеческий капитал. – 2016. – №2 (86). – С. 62–70.
2. Карпова Е.А. Диагностика личностно-профессионального потенциала менеджера по персоналу // Непрерывное образование: современные проблемы и перспективы развития. – 2014. – С. 59–62.
3. Разработка и внедрение методики исследования типа социального поведения персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://studfiles.net/preview/2892166/page:6/> (дата обращения: 24.09.2018).