(cc) BY

Медведева Светлана Николаевна
заведующая
МБДОУ «Д/С №10»
г. Чебоксары Чувашской Республики

ПРИЕМ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ НОВЫХ СОТРУДНИКОВ В ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация*: автор указывает, что согласно Федеральному закону Российской Федерации от 29 декабря 2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» ч.1, п.2, ст.48 «Педагогические работники обязаны соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики». В статье раскрыты аспекты приема на работу новых сотрудников и их успешную интеграцию в организацию.*

Ключевые слова*: кадры образовательной организации, профессиональный рост, профессиональное развитие, адаптация.*

Как правило, работающие кадры образовательной организации – это ее дальнейший успех и развитие. Следственно подбор и дальнейшее профессиональное развитие сотрудников является важным пунктом в сфере деятельности ДОО.

Современный педагог должен обладать необходимыми для работы с детьми чертами: постоянное самообразование, самокритичность, эрудиция, целеустремленность, овладение современными технологиями, коммуникабельность, стрессоустойчивость, умение работать в команде и с детьми. А самое главное – современный педагог постоянно самосовершенствуется и идет в ногу со временем. Это все при приеме поможет понять, насколько кандидат – будущий воспитатель соответствует культуре организации, а также его будущий успех работы в данной организации.

При подборе и профессиональном развитии можно выделить *следующие этапы:*

– определение потребности в персонале;

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

– подбор персонала, или сотрудника;

– адаптация;

– мотивация;

– обучение и развитие;

– корпоративная культура;

– оценка и аттестация;

– кадровый учет.

Обязанностями педагогических работников являются соблюдение правовых, нравственных, этических норм и следование требованиям профессиональной этики (ч.1 п.2 ст.48 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

Прием новых педагогов начинается с первичного собеседования, которое, кроме руководителя проводят люди, зависящие в той или иной степени в дальнейшей работе и успехе функционирования и развития образовательной организации, то есть педагог-психолог и старший воспитатель.

При подборе персонала, необходимо четко представлять, какой сотрудник необходим. Необходимо поставить перед собой задачи, которые он будет выполнять, и выяснить желание профессионального роста и его личностные характеристики.

Оценка профессиональной компетенции происходит в соответствии с ФЗ №273-ФЗ, Профессионального стандарта педагога, ФГОС дошкольного образования. В них четко определены требования к уровню образования на право занятия педагогической деятельностью, к основным компетенциям, необходимым для создания условий развития детей.

Без внимания не остается такой важный аспект, как желание работать именно в нашей организации и обучаемость, так как человеку, который работает в образовательной организации, необходимо хотеть и уметь профессионально развиваться.

Для адаптации новых сотрудников после приема на работу важно обеспечить их успешную интеграцию в организацию. Для этого следует организовать

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

вводный курс, который познакомит новых сотрудников с принципами работы, правилами и процедурами организации, а также с другими сотрудниками.

Помощь в адаптации нового сотрудника необходима:

– для облегчения адаптации молодого педагога в коллективе при этом создав благоприятный психоэмоциональный фон;

– обеспечение информационным пространством для самостоятельного овладения умениями при использовании форм повышения уровня профессиональной компетенции и мастерства молодого педагога;

– планирование методической работы на основе выявленных потенциальных возможностей и дефицитов нового педагога;

– фиксирование динамики профессионального развития молодого педагога и дальнейшая корректировка работы молодого педагога.

В момент окончания адаптационного периода педагог должен заполнить адаптационный лист, где отмечаются положительные моменты в работе новичка и фиксируются дефициты и перспективы профессионального развития.

Для профессионального развития новых сотрудников следует разработать план развития, который включает обучение, семинары, тренинги, курсы повышения квалификации. Такой план должен быть индивидуальным для каждого сотрудника и учитывать его потребности, интересы и возможности.

Увеличение и усложнение функций педагогов требуют постоянного профессионального развития. Профессиональное развитие любого специалиста основывается на принципе «от простого к сложному». В систему профессионального развития входят: деловая карьера, обучение персонала, мотивация и стимулирование, мониторинг развития и аттестация, ресурсное обеспечение профессионального развития, управление саморазвитием работника.

Чтобы определить эффективность процесса найма и профессионального развития сотрудников, следует регулярно проводить мониторинг и оценку результатов. Это может включать обратную связь от коллег, родителей, администрации и самих сотрудников.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Для поддержания высоко уровня профессионализма сотрудников и обеспечение их готовности к новым вызовам и изменениям, следует постоянно организовывать обучение и повышение квалификации, используя различные методы и ресурсы. Важно создавать возможности для карьерного роста сотрудников, предлагая им дополнительные обязанности и расширение зоны ответственности. Это позволит сотрудникам чувствовать себя ценными и мотивированными для достижения общих целей организации.

Процесс приема и профессионального развития новых сотрудников в дошкольную образовательную организацию требует тщательного планирования, организации и мониторинга. Определение потребностей, разработка описаний работы, адаптация новых сотрудников и планирование их развития – все это важные этапы, которые следует учитывать при приеме на работу и обучении новых сотрудников.

Непрерывное обучение, развитие и обеспечение карьерного роста помогут поддерживать высокий уровень профессионализма и мотивации сотрудников, что в свою очередь положительно скажется на качестве предоставляемых услуг и общем успехе организации.

Список литературы

1. Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями на 4 августа 2023 года), (редакция, действующая с 1 сентября 2023 года)

2. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 года №544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» (с изменениями на 5 августа 2016 года).

3. Банщикова Т.Н. Профессиональная компетентность как фактор профессиональной успешности / Т.Н. Банщикова //Акмеология. – 2007. – №1. – С. 25. EDN PXMQSP

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)