

МИНСКИЙ ГОРОДСКОЙ ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ КОМИТЕТ
КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ МИНГОРИСПОЛКОМА



**Кластерная модель взаимодействия
заказчиков кадров и средних специальных учреждений
образования по профессиональной адаптации
молодых специалистов
(на примере ГУО «Детский сад № 239 г.Минска» и
ГУО «Минский городской педагогический колледж»)**

Авторы
Кузьмич Т.А., заведующий ГУО
«Детский сад № 239 г.Минска»
Партизанский район

Гузова О.Н., директор по ГУО
«Минский городской
педагогический колледж»
Первомайский район

Минск
2024

Аннотация

Проект имеет большое практическое значение, т. к. раскрывает вопросы внедрения действенных механизмов взаимодействия между учреждениями-партнерами (учреждениями, готовящими педагогические кадры, и учреждениями-заказчиками кадров), повышающих успешную профессиональную адаптацию молодых специалистов на первых рабочих местах и дальнейшую их закрепляемость в профессии.

Специалистам разных уровней системы образования будут интересны представленные в проекте авторские методические разработки по работе с молодыми специалистами, которые могут быть использованы как в полном объеме, так и творчески переработаны.

Информационная характеристика проекта:

<p>Тема проекта:</p>	<p>Кластерная модель взаимодействия заказчиков кадров и средних специальных учреждений образования по профессиональной адаптации молодых специалистов (на примере ГУО «Детский сад № 239 г.Минска» и ГУО «Минский городской педагогический колледж»)</p>
<p>Авторы проекта:</p>	<p>Кузьмич Т.А. Гузова О.Н.</p>
<p>Учреждение образования</p>	<p>ГУО «Детский сад № 239 г. Минска», ГУО «Минский городской педагогический колледж»</p>
<p>Юридический адрес учреждения образования, рабочий телефон, факс, сайт</p>	<p>г. Минск, ул. Захарова 61А, 8017 356 35 64, ddu239.minskedu.gov.by. г.Минск, ул. Макаенка, 29, 8017 373 15 90 pedkol@minsk.edu.by</p>
<p>Временные рамки реализации проекта:</p>	<p>Январь 2024г.- август 2028г.</p>

АКТУАЛЬНОСТЬ

Начало двадцатых годов столетия по праву можно назвать одними из самых ярких на новации в системе образования. Пристальное внимание к вопросам реализации государственной молодёжной политики на всех уровнях системы образования, одним из ключевых направлений которой остаётся создание условий для подготовки конкурентоспособных специалистов, закрепление их на первых рабочих местах – все это обуславливают необходимость внедрения инновационных моделей взаимодействия между учреждениями, готовящими кадровый потенциал страны, и учреждениями–заказчиками кадров.

В государственной программе «Образование и молодёжная политика» на 2021–2025 годы подчёркивается: «Современная ситуация требует усовершенствования системы поддержки молодёжи. Сохранится система поддержки молодых специалистов, будут разработаны дополнительные меры по успешной адаптации молодых специалистов на рабочих местах» [2].

Концепцией развития педагогического образования в Республике Беларусь на 2021-2025 годы определено, что «эффективность развития педагогического образования обуславливается взаимовлиянием и конструктивным взаимодействием учреждений образования, обеспечивающих реализацию образовательных программ по педагогическим специальностям, и учреждений образования, заинтересованных в высококвалифицированных компетентных педагогических кадрах». Основным ключевым аспектом, определённым Концепцией в вопросе взаимодействия с организациями-заказчиками кадров, выступает «расширение участие нанимателей в подготовке педагогических работников, востребованных рынком педагогического труда» [3].

31 августа 2022 г. выходит Постановление Совета министров Республики Беларусь № 572 «О вопросах реализации образовательных программ», в котором в том числе утверждено «Положение о базовой организации учреждения образования», установлена примерная форма договора о взаимодействии учреждения образования с организацией – заказчиком кадров при подготовке специалистов, форма договора об организации практики учащихся, курсантов,

осваивающих содержание образовательных программ среднего специального образования[4].

23 апреля 2024 года министром образования Республики Беларусь утверждена Программа развития профессионально-технического и среднего специального образования Республики Беларусь на 2024-2026 годы. Одним из основных направлений и задач развития системы профессионально-технического и среднего специального образования Республики Беларусь на 2024-2026 годы является «совершенствование механизмов взаимодействия системы ПТО и ССО, органов государственного управления, организаций – заказчиков кадров: совершенствование механизмов партнёрства системы ПТО и ССО и субъектов отраслей экономики на основе государственной кластерной политики Республики Беларусь» [5].

С целью кадровой безопасности 3 января 2024 г. вступил в силу Указ Президента Республики Беларусь № 1 «О Концепции государственной кадровой политики Республики Беларусь», в котором указано на необходимость минимизировать негативное влияние среди прочих следующих тенденций: «недостаточную работу организаций по формированию четкой кадровой стратегии». Тем же документом определено, что общими направлениями государственной кадровой политики среди прочих являются: «развитие системы адаптации кадров, в том числе наставничества», а реализация государственной кадровой политики осуществляется посредством «выстраивания руководителями системной работы по подбору и расстановке кадров, созданию условий для их закрепления». Среди мер по совершенствованию системы подготовки кадров определено: «усиление взаимодействия учреждений образования с заказчиками кадров на всех стадиях (при планировании подготовки кадров, осуществлении образовательной деятельности, после получения образования)» [6].

Вопросы обучения и закрепления молодых специалистов на рабочих местах звучали и на республиканском педагогическом совете в августе текущего года. Глава государства обозначил повышение требований к заказчикам кадров. По его мнению, именно они должны определить компетенции, которые нужны

специалисту, и активно участвовать в разработке учебных программ и квалификационных требований. А вот инициаторами должны быть именно специалисты, готовящие кадровый потенциал страны. Прямая цитата А.Г. Лукашенко «Вы (педагоги. — Прим. автора) должны туда прийти и предложить. Обучение необходимо строить с учётом интересов образования и реального сектора».

Такое пристальное внимание к вопросам профессиональной адаптации молодых специалистов обусловлено рядом причин. И в первую очередь проблемой оттока молодых и перспективных специалистов в другие сферы в первые годы профессиональной деятельности

Это подтверждается и проведённым анализом закрепляемости молодых специалистов на своем первом рабочем месте. (Приложение 1). На практике учреждения образования сталкиваются с тем, что у молодых специалистов порой отсутствует сформированная система компетенций, которые позволяли бы им быстро включаться в профессиональную деятельность, быть стрессоустойчивыми и гибкими.

Возможно, проблема кроется и в объективных причинах. Поступающим абитуриентам в УССО сегодня едва ли исполняется 15 лет. В этом возрасте еще достаточно сложно сделать осознанный выбор. И лишь к моменту окончания обязательной отработки в течение 2 лет многие из них задаются вопросом: «Правильный ли выбор я сделал?».

С 2018 года сокращены сроки обучения в УССО при получении педагогической специальности с 3 лет 10 месяцев до 2 лет 10 месяцев. В итоге, порой на работу приходят выпускники, которым едва исполнилось 18 лет (в соответствии с действующим законодательством, а именно Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 27 июня 2013 г. № 67 «Об установлении списка работ, на которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет», учреждения образования имеют право принимать на работу по педагогическим специальностям только совершеннолетних лиц).

Идеальные представления своего первого рабочего места «молодого специалиста» в прямом и переносном смысле слова, сталкиваясь с объективной реальностью многозадачности и сложности профессиональной деятельности, часто приводят к принятию решения уйти из профессии после обязательной двухлетней отработки. Практика показывает, что в УССО еще недостаточно разработана система поддержки выпускников, которые должны получать не только профессиональные знания, но и сформировать умения и навыки, которые позволяли бы им быстро включаться в профессиональную деятельность.

В то же самое время существуют проблемы с профессиональной адаптацией молодых специалистов и на рабочих местах.

Из опроса молодых специалистов можно сделать вывод, что зачастую процесс адаптации в учреждении отсутствует, либо сводится к формальному набору мер, который не соответствует современным требованиям и не подкрепляется необходимыми теоретическими знаниями. Руководители и коллеги порой не учитывают особенности молодых специалистов как особой статусной и возрастной группы. (Приложение 2)

Практика работы показывает, что существует проблема доверия со стороны родительской общественности к начинающему воспитателю дошкольного образования, который ещё не имеет опыта работы, но и, как правило, собственного опыта материнства. Из проведённого анкетирования можно сделать вывод, что начинающие воспитатели дошкольного образования среди затруднений, как правило, указывают именно на «страх и боязнь работы с родителями».

Таким образом, среди актуальных стратегий развития учреждений образования являются вопросы кадровой политики, направленной на более быструю и успешную адаптацию молодых специалистов к новой социальной роли, закрепляемости молодых специалистов на первых рабочих местах.

Следует отметить и факт недооценивания со стороны учреждений, осуществляющих подготовку педагогических работников, потенциала площадок учреждений-заказчиков кадров для создания условий личностно-

профессионального развития будущих специалистов.

Таким образом, управленческая практика сталкивается с противоречиями между:

- высоким спросом со стороны учреждений образования столицы на трудоустройство молодых специалистов и низким процентом их закрепляемости на местах;
- наличием достаточной степени мотивированности на профессиональную деятельность при приеме на работу молодых специалистов и недостаточным уровнем сопровождения процесса их профессиональной адаптации на местах, отсутствием системы планирования профессиональной карьеры;
- запросом общества на омоложение кадров в системе образования и неготовностью родительской общественности (предвзятость к возрасту) к взаимодействию с начинающими педагогами, а также отсутствием должных компетенций у молодых специалистов при коммуникации с законными представителями воспитанников;
- необходимостью выстраивания сетевого взаимодействия и недостаточного участия заказчиков кадров в деятельности учреждений, осуществляющих подготовку педагогических кадров;
- необходимостью выстраивания взаимодействия между заказчиками кадров и учреждениями, осуществляющими их профессиональную подготовку и отсутствием учёта требований нанимателей к качеству подготовки педагогических работников;
- наличием на местах (учреждений, готовящих кадры, и учреждений-заказчиков кадров) определенных мероприятий по взаимодействию и отсутствием определенных, закреплённых в регламентах деятельности, договорных отношений.

Таким образом, вектор управленческой деятельности необходимо направить на выстраивание действенных механизмов взаимодействия между учреждениями, осуществляющими подготовку педагогических кадров, и учреждениями-заказчиками кадров.

На наш взгляд, именно расширение форм интеграции в системе непрерывного педагогического образования позволит решить ряд проблем, связанных с профессиональной адаптацией молодых специалистов. Таким действенным механизмом продуктивного взаимодействия станет переход на кластерную организацию сотрудничества.

Вышеизложенные причины послужили выбором темы проекта и определили его социальную и образовательную актуальность.

Ведущую идею проекта составляет идея совместной разработки комплекса действенных механизмов взаимодействия для успешной профессиональной адаптации молодых специалистов на первом рабочем месте, соответственно закрепляемости их в профессии в условиях образовательного кластера.

Новизна и оригинальность идеи

Существующие кластерные модели взаимодействия, как правило, сосредоточены на профессиональной подготовке обучающихся. Представленный проект направлен на профессиональную адаптацию молодых специалистов, начиная с периода обучения в УССО.

Все направления профессиональной адаптации мы реализуем как на площадке учреждения, осуществляющего подготовку педагогических кадров, так и на площадке учреждения образования, принявшего молодого специалиста на работу.

Новизна проекта также прослеживается в выборе нетрадиционных, интерактивных методов и форм работы с учащимися и молодыми специалистами; в использовании авторских разработок.

ЦЕЛЬ ПРОЕКТА: создать условия успешной профессиональной адаптации молодых специалистов посредством кластерной модели взаимодействия заказчика кадров и учреждения среднего специального образования.

ОБЪЕКТ: процесс формирования успешной профессиональной адаптации молодых специалистов.

ПРЕДМЕТ: кластерная модель взаимодействия заказчика кадров и учреждения среднего специального образования на примере ГУО «Детский сад № 239 г.Минска» и ГУО «Минский городской педагогический колледж».

ЗАДАЧИ:

1. Изучить и проанализировать научно-методические подходы к профессиональной адаптации молодых специалистов, моделей взаимодействия в научной, методической литературе, в источниках периодической печати (научно-методические журналы), сети интернет.

2. Создать материально-технические, технологические и кадровые условия, обеспечивающие эффективность и качество реализации проект.

3. Разработать и внедрить в практику кластерную модель взаимодействия по профессиональной адаптации молодых специалистов.

4. Определить эффективные управленческие инструменты успешной профессиональной адаптации молодых специалистов.

5. Разработать методический инструментарий по профессиональной адаптации молодых специалистов.

Предполагаемый результат

Разработанная и апробированная модель будет способствовать:

— созданию управленческих и организационно-методических условий, способствующих совершенствованию профессиональных компетенций педагогических работников, их успешной адаптации и, как следствие, более высокой закрепляемости на первом рабочем месте;

— внедрению современных эффективных форм взаимодействия между учреждениями-заказчиками кадров и учреждениями образования, осуществляющими их профессиональную подготовку;

— расширению сетевого методического взаимодействия для изучения и трансляции эффективной педагогической практики;

— расширению возможностей учреждений-партнёров за счет привлечения материально-технической базы друг друга;

- подготовке педагогических работников для работы в условиях образовательного кластера;
- привлечению иных учреждений к участию в инновационном проекте.

Методы реализации проекта

Теоретические методы: изучение и анализ педагогической, психологической, научно-методической литературы; изучение нормативной правовой документации в системе образования; изучение инновационного педагогического опыта; прогнозирование; проектирование.

Эмпирические: мониторинг кадрового состава; анализ материально-технического обеспечения учреждений образования; анкетирование; беседы; опрос; оценивание (самооценка, экспертная оценка); наблюдение; анализ управленческой деятельности; анализ результатов деятельности участников взаимодействия; статистические методы обработки материала; систематизация, обобщение и распространение продуктивного педагогического опыта; внедрение результатов конструктивного кластерного взаимодействия.

Интерактивные формы методической работы с молодыми специалистами и учащимися колледжа (семинары-практикумы, деловые игры, тренинги, панельные дискуссии, методические QUESTы, интерактивные экскурсии, агит-бригада и др.). Работа творческих мастерских, клуба «Перспектива», тьюторство, флэш-наставничество. Интерактивные приемы методического взаимодействия («Мозговой штурм», «Коллективное творческое дело», видеотренинг, Team building, дуэтные занятия и др.).

Характеристика основных видов ресурсов.

Интеллектуальные:

ГУО «Детский сад № 239 г.Минска»: Кузьмич Т.А., заведующий, магистр педагогической наук; Каханович О.И., заместитель заведующего по основной деятельности; Занько П.А., педагог-психолог.

ГУО «Минский городской педагогический колледж», Гузова О.Н., директор; Елисеева С.С., заместитель директора по производственному обучению; Пролыгина Н.В., заведующий отделением «Дошкольное образование», магистр

педагогических наук.

Информационные: сайт Министерства образования Республики Беларусь; Национальный образовательный портал Республики Беларусь; интернет-ресурсы и образовательные порталы по теме проекта; научно-педагогические и научно-методические публикации отечественных и зарубежных учёных по теме проекта; Официальные сайты учреждений-участников проекта, Instagram и ТГ-канал ГУО «Детский сад № 239 г.Минска»

Материально-технические: материально-техническая база Колледжа и Детского сада (методические кабинеты; кабинеты учебных предметов профессионального компонента; технические средства (компьютеры, сканеры, принтеры, мультимедийные установки, мультиторды и т.д.); ЭСО; Steam-лаборатория; Lego-студия; детская мультстудия и др.

Критерии и показатели эффективности реализации проекта

КРИТЕРИИ	ПОКАЗАТЕЛИ
Уровень взаимодействия внутри образовательного кластера	Проработанность и внедрение специальных механизмов координации межорганизационных отношений (создание системы информирования, определение порядка передачи информации и регламенты встреч, обеспечение перехода от взаимодействия отдельных представителей учреждений образования к взаимодействию инициативных групп, сетевых проектных команд и образовательных сообществ и т.д.)
	Высокий уровень согласованности партнерских отношений между участниками (согласованность целей, совместное решение проблем, доверие, удовлетворенность, приверженность, воспринимаемая ценность)
	Степень взаимной направленности партнёров на дальнейшее развитие отношений (т.е. на совместную деятельность в стратегической рамке развития образования, а не в рамке решения оперативных задач каждой организации-партнера)
	Совместная организация и проведение городских (республиканских, международных) мероприятий
	Совместное участие в конференциях; выставках; конкурсах, привлечение новых участников-партнёров, наличие и совершенствование содержания договорных отношений
	Проведение совместных мероприятий (количество мероприятий; вариативность используемых форм проведения; востребованность мероприятий и др.)
	Наличие разработанных методических материалов по работе с молодыми специалистами
	Периодичность проведения совместных мероприятий с участниками-партнерами
	Выполнение в полном объеме запланированных мероприятий
Успешная адаптация молодых специалистов	Сокращение времени, необходимого на адаптацию, и высокая степень закрепляемости молодых специалистов на первом рабочем месте
	Высокий индекс удовлетворенности профессиональной деятельности и интереса к работе
	Высокая степень удовлетворенности условиями труда, взаимоотношениями в коллективе, возможностью профессионального роста и саморазвития
	Увеличение количества методических продуктов, разработанных молодыми педагогами (публикации в СМИ; инновационные образовательные проекты; разрабатываемые дидактические пособия и т.д.
	Низкая степень эмоционального выгорания
	Отсутствие текучести персонала, наличия вакансий
	Отсутствие причин при увольнении, касающихся профессиональной деятельности

Этапы реализации проекта

I. Подготовительный этап (январь 2024 –июль 2024)	
Цель: научно-методическое обоснование проблемы; разработка методического инструментария разработки и внедрения кластерной модели в систему управления учреждений-участников проекта	
Мероприятия	Предполагаемый результат
Уточнить сущностные характеристики, определить научно-методическую основу разработки кластерной модели взаимодействия	Повышен уровень профессиональной компетентности руководством учреждений-участников по вопросам разработки кластерной модели взаимодействия Создан аннотированный список литературы.
Разработка анкет. Проведение анкетирования	Изучено состояние закрепляемости молодых специалистов на первых рабочих местах; проанализированы причины увольнения, затруднений
Методическое сопровождение участников проекта	Проведено заседание рабочей группы участников-партнёров. Обеспечена когнитивная и мотивационная готовность участников проекта к внедрению кластерной модели взаимодействия
Выявление и формулировка противоречий, побудивших к реализации проекта, обоснование актуальности. Определение основных направлений профессиональной адаптации. Прогнозирование ожидаемых положительных результатов и возможных проблем.	Выявлены и сформулированы противоречия и проблемы. Определены основные направления профессиональной адаптации молодых специалистов. Сделан прогноз результатов.
Определение основных этапов построения кластерного взаимодействия	Проведена оценка возможностей участников-партнеров. Разработан механизм формирования кластера. Определены принципы функционирования будущей кластерной модели взаимодействия
Разработка содержания структурных компонентов кластерной модели	Разработана графическая схема кластерной модели
Разработка критериев эффективности реализации проекта	Разработаны показатели по следующим направлениям:

	<ul style="list-style-type: none"> — уровень взаимодействия внутри образовательного кластера; — адаптация молодых специалистов (ее успешность); <p>По каждому критерию определены показатели</p>
Оформление договорных отношений между участниками-партнёрами	Закл <u>ю</u> ч <u>ё</u> н договор о взаимодействии между участниками-партнёрами
II. Основной этап (август 2024- май 2028)	
Цель: внедрение и реализация кластерной модели взаимодействия	
<p>Реализация кластерной модели взаимодействия по всем блокам:</p> <ul style="list-style-type: none"> — управленческая деятельность — целевая подготовка — практическая подготовка — проект «Адаптация от АдоЯ», «Включайся» — конкурсное движение 	Выполнение в полном объёме запланированных мероприятий, внедрение всех механизмов взаимодействия
Масштабирование реализации инновационного проекта	Увеличение участников-партнеров образовательного кластера
Внесение дополнений и изменений в модель кластерного взаимодействия	Коррекция, обновление содержания модели кластерного взаимодействия
Мониторинг динамики социальной адаптации молодых специалистов, их закрепляемости на рабочих местах на основе разработанных критериев и показателей	Определение эффективности разработанной кластерной модели взаимодействия
III. Итоговый этап (май 2028-август 2028)	
Цель: Обобщение и распространение опыта работы по внедрению кластерной модели в систему управления учреждений-участников проекта	
Систематизация и обобщение полученных результатов работы по проекту	Материалы систематизации, обобщения. Оформление и подготовка презентации полученных результатов работы.
Обобщение и трансляция результатов работы по теме:	Распространение опыта через публикации в профессиональных изданиях (журналах «Пралеска», «Вестник МГИРО», «Профессиональное образование» и др.), СМИ, участие в НПК, конкурсах республиканского и международного уровня

Работа над проектом началась в январе 2024 года.

На подготовительном этапе велось изучение научно-методической литературы, законодательных и нормативных документов, передового опыта. В процессе изучения теоретических и практических материалов были уточнены существенные характеристики терминов «профессиональная адаптация», «модель», «образовательный кластер».

В основе понимания термина «Профессиональная адаптация» мы опирались на тезисе, что это разновидность трудовой адаптации, которая рассматривается как процесс приспособления к условиям труда и специфике его содержания, а также формирование и развитие личностных и профессиональных качеств; это процесс вхождения человека в профессию и гармонизация взаимодействий его с профессиональной средой.

Профессиональная адаптация рассматривается нами как комплексный процесс, поскольку включает в себя и социальную, и психологическую и физиологическую адаптацию. Физиологическая адаптация – приспособление к новым условиям работы, графику, нагрузкам. Социальная адаптация – знакомство с атмосферой учреждения образования, интеграция в социальную среду, принятие норм поведения, построение взаимоотношений с коллегами, администрацией и законными представителями воспитанников. Психологическая адаптация – процесс гармонизации внутренних и внешних условий жизни и деятельности личности и среды.

Слово «кластер» в переводе с английского cluster, clustre, clyster, -пучок, гроздь, куст. Системный анализ представленного в литературе зарубежного опыта по исследуемой проблеме показал, что развитие образования на основе кластерного подхода началось в Европе в 1990-е годы в результате экстраполяции теории кластеров и кластерного развития, разработанной М. Портером (The Competitive Advantage of Nations, 1990; On Competition, 1998).

Кластер в педагогическом образовании – это совокупность территориально локализованных организаций, взаимодействующих на основе соглашений и участвующих в реализации научных, образовательных и инновационных целей

подготовки специалистов образования [11].

В Российской Федерации кластерный подход к развитию образования обосновывается как взаимо- и саморазвитие субъектов кластера, осуществляемое на основе социального партнерства, которое усиливает конкретные преимущества, как отдельных участников, так и кластеров в целом (Т. И. Шамова, Е. И. Павлова, И. П. Маркина).

Растворцева С. Н., Череповская Н. А. [12] приводят следующие рассуждения: образовательный кластер – построение целостной системы многоуровневой подготовки специалистов для предприятий на основе интеграции образовательного учреждения и предприятий-работодателей, обеспечивающей повышение качества, закрепление выпускников на предприятиях, создание гибкой системы повышения квалификации квалифицированных специалистов предприятиями с учётом текущих и прогнозных требований производства).

Шамова Т.И. [13] под кластерным подходом к развитию образования понимает взаимо - и саморазвитие субъектов кластера «в процессе работы над проблемой», осуществляемое на основе устойчивого развития партнёрства, усиливающего конкретные преимущества как отдельных участников, так и кластера в целом.

Таким образом, в настоящее время не существует единого определения кластера. Анализируя множество определений, можно выделить две фундаментальные характеристики этого понятия. Во-первых, участники в кластере должны быть связаны некоторым способом, причём связи являются и вертикальными, и горизонтальными, а также большинство этих связей вовлекают социальные отношения, которые производят выгоды для задействованных организаций. Во-вторых, кластеры географически близкие группы взаимосвязанных организаций, что способствует формированию и увеличению их преимуществ.

К основным функциям образовательного кластера Соколова Е. И относит: создание сферы эффективных образовательных услуг, своевременно удовлетворяющих спрос отрасли; совершенствование современных

образовательных технологий, организацию профориентационной работы; обеспечение разработки нормативной правовой базы партнёрских взаимоотношений; совместное проектирование образовательной деятельности в сфере профессиональной подготовки; осуществление преемственности образования разных уровней.

Считаем логичным добавить к этому списку вопросы профессиональной адаптации молодых специалистов.

Таким образом, образовательный кластер – гибкая сетевая структура, включающая группы взаимосвязанных объектов (в нашем варианте - образовательные учреждения), объединённые вокруг ядра определённой образовательной деятельности для решения определённых задач и достижения конкретного результата (в нашем варианте – это профессиональная адаптация молодых специалистов).

После детального анализа теоретических вопросов были проведены диагностические исследования.

Городским ресурсным центром по управленческой деятельности ГУО «Детский сад № 239 г.Минска» (далее Детский сад) было проведено анкетирование молодых специалистов (воспитателей дошкольного образования) Партизанского района города Минска. В анкетировании приняли участие 39 молодых специалистов - воспитателей дошкольного образования.

Результаты анкетирования показали, что только 48,1 % молодых специалистов Партизанского района планируют продолжить педагогическую деятельность. В то же время значительная часть педагогов (42,3%), только начавших свой трудовой путь, намерены сменить профессию на другие сферы труда, не связанные с образованием (сфера обслуживания, «индустрия красоты», туризм, логистика, маркетинг, менеджмент). Еще 9,6 % педагогов находятся в состоянии неопределенности, затрудняются с ответом. Следует отметить, что из потенциальных 48%, намеренных продолжать и дальше педагогическую деятельность, 12% сменят должность «воспитателя дошкольного образования» на другую, после получения высшего образования по специальности

«Дефектология», «Психология» и др. (Приложение 3)

Результаты наблюдения за социальной адаптацией молодых специалистов свидетельствуют, что уровень их коммуникативной компетентности часто не соответствует уровню сложности решаемых ими в будущем задач. В связи с этим молодой педагог в начале профессиональной деятельности вынужден устранять дефицит не только профессиональных знаний и умений, но и коммуникативных навыков.

Тесное взаимодействие Детского сада и ГУО «Минский городской педагогический колледж» (далее Колледж) началось ещё в 2016 году (Приложение 4). Изначально это были совместные мероприятия: участие в разработке и подготовке учащихся в профессиональных конкурсах: городской конкурс «Будущее в настоящем», открытые Региональные чемпионаты WorldSkills. Заведующий Кузьмич Т.А. неоднократно принимала участие в конференциях, педагогических чтениях, проводимых на базе Колледжа, в Днях открытых дверей, встречах с учащимися на диалоговых площадках, на заседаниях комиссии по распределению и т.д.

Начиная с 2019 года – Детский сад стал базовой площадкой для проведения учебной и преддипломной практики учащихся Колледжа. Такой богатый опыт взаимодействия требовал систематизации и перехода на новый уровень взаимодействия.

В феврале 2024 года было проведено заседание рабочей группы Колледжа и Детского сада, на котором были определены основные направления взаимодействия, оценка возможностей участников-партнеров, разработан механизм формирования кластера и его принципы функционирования (Приложение 5).

Была разработана графическая схема кластерной модели взаимодействия учреждений-партнёров (Приложение 6). Основными блоками нашей модели взаимодействия выступили:

1. «Управленческая деятельность». Это, в первую очередь, участие представителей Детского сада в составе государственных экзаменационных

комиссий и комиссии по распределению выпускников; в работе органов самоуправления колледжа (совет колледжа). Так, в августе 2024 года заведующий Кузьмич Т.А. вошла в состав совета Колледжа как представитель организаций заказчиков-кадров (Приложение 7).

Нами предусмотрено, что в рамках участия в работе цикловой комиссии преподавателей учебных предметов профессионального компонента специальности «Дошкольное образование» представители Детского сада вносят предложения:

по актуальным направлениям развития Колледжа,
по совершенствованию (обновлению) учебных программ Колледжа по учебным дисциплинам;

по формированию тематики курсовых проектов, заданий практического этапа экзамена по специальности (итоговая аттестация учащихся Колледжа).

2. «Целевая подготовка». Основной задачей реализации данного блока, безусловно, должны выступить заключённые Договоры о целевой подготовке специалиста специальности «Дошкольное образование». Этому будут содействовать совместные профориентационные мероприятия в рамках работы агит-команды «В ногу со временем и на шаг впереди» из числа учащихся Колледжа и молодых специалистов Детского сада. Кроме этого, мы включили в этот блок раздел «Популяризация специальности», реализацию которого предлагаем через освещение работы «воспитатель» в социальных сетях (ведение постояннодействующей рубрики в ТГ-канале Детского сада и Колледжа «Молодеж-ка», «Молодежь рулит», «ПРОдвижение» и др.).

3. «Практическая подготовка». В первую очередь, это организация всех видов практики на базе Детского сада. Назначение работников Детского сада для общего и непосредственного руководства практикой, а также руководителями практики учащихся. Соответственно разработка ими тематики заданий для учащихся-практикантов, оказание методической помощи; проведение анализа итогов практики и внесение предложений по совершенствованию содержания и организации ее проведения. Взаимодействие в рамках данного блока предполагает

совместную разработку учебных программ по практике.

Кроме этого, из нововведений предлагаем проведение практических занятий по методикам специальности «Дошкольное образование» на базе Детского сада, начиная со второго курса.

В этом блоке предусмотрено проведение мастер-классов специалистами Детского сада по перспективным современным трендам в системе дошкольного образования. Такая практика уже имеется: в мае 2022 и 2023 года были проведены выездные мастер-классы по темам «Организация работы детской мультстудии в учреждении дошкольного образования»; «Интеграция STEAM-технологии в образовательное пространство учреждения дошкольного образования»; «Использование средств образовательной робототехники в формировании алгоритмических умений у детей дошкольного возраста» (Приложение 8).

4. «Конкурсы профессионального мастерства». В практике взаимодействия учреждений-партнёров уже имелся опыт совместной подготовки к конкурсу «Педагогический дебют» в 2021 году. Победитель конкурса - учащаяся II курса Навицкая А.Д., в дальнейшем молодой специалист Детского сада, в 2023 году получила вторую квалификационную категорию и сегодня продолжает работать в учреждении. В рамках этого конкурса администрация Детского сада участвовала в подготовке к конкурсным испытаниям; предоставила базу проведения видеосъёмки занятий, оказывала методическое сопровождение конкурсанта. Имеем опыт по совместной разработке конкурсных испытаний открытых Региональных чемпионатов WorldSkills.

Участие в конкурсном движении мы активно используем и сегодня. Так в 2023 году молодой специалист Шушкевич А.А., выпускница Колледжа 2022 года, приняла участие в районном этапе городского конкурса «Педагогический дебют», с сентября 2024 года – продолжает работать в учреждении после 2-х лет отработки.

В 2024 году молодой специалист Дыба К.А., выпускница Колледжа 2022 года, приняла участие в районном этапе городского конкурса «SuperПРОФИ-2024», с сентября 2024 года – продолжает работать в учреждении после 2-х лет

отработки (Приложение 9).

В дальнейшем считаем целесообразным более активно использовать материально-техническую базу Детского сада (Lego-конструкторы, робототехнические наборы, детскую мультстудию, интеллектуальный микроскоп и т.д.) для участия в конкурном движении учащихся Колледжа.

5. Комплексные проекты участников-партнеров.

Проект «АдаптациЯ: от А до Я», реализуемый Колледжем- спланированная стратегия адаптации учащихся Колледжа посредством культурно-досуговой деятельности. За время обучения в колледже учащиеся проходят четыре периода адаптации к будущей профессии: вхождение (1 месяц обучения), приспособление (1 год обучения), ассимиляция (2 год обучения), профессиональная идентичность (3 год обучения). На каждой ступени становления будущего специалиста актуальность видов адаптации выражена в различной степени. С учетом этого определены этапы реализации проекта «АдаптациЯ: от А до Я», содержание и формы которого соответствуют этапам обучения в колледже: I курс, II курс, III курс. Реализация инновационного проекта предполагает участие специалистов Детского сада на всех этапах проекта «АдаптациЯ: от А до Я».

Проект нацелен на обеспечение социальной адаптации учащихся. Комплекс культурно-досуговых программ для первокурсников способствуют знакомству с атмосферой колледжа. Учащиеся II курса отличаются тем, что приспособились к новой образовательной среде. Происходит осознание профессионального выбора, постепенная интеграция в профессию посредством прохождения практики. Учащиеся III (выпускного) курса осознают свою принадлежность к педагогической профессии, понимают и видят себя в профессии, способны отождествлять себя с профессиональным педагогическим сообществом. В связи с этим культурно-досуговые программы второго и третьего этапа реализации проекта направлены на успешную адаптацию учащихся в профессиональной среде.

Вместе с тем, считаем, что руководителям учреждений-заказчиков кадров необходимо глубоко вникать и изучать внешние и внутренние факторы,

детерминирующих уход начинающих специалистов из педагогической профессии, изучать стимулирующие факторы их дальнейшей профессионализации.

Проект по адаптации молодых специалистов Детского сада «Включайся» опирается именно на эти тезисы и представляет собой комплексный план по сопровождению молодых специалистов: работа клуба «ПЕРСПЕКТИВА» (Приложение 10) с разработкой индивидуальных «Дорожных карт», в состав которых входят следующие разделы: адаптационные мероприятия; организационные мероприятия; сопровождение профессионального роста; психолого-педагогическое сопровождение; повышение квалификации и педагогического мастерства; научно-методическая работа.

Обязательное назначение наставников и введение практики проведения «Дуэтных занятий» (через три месяца после приёма на работу молодые специалисты проводят открытые занятия совместно со своими наставниками). А в конце года проводится фестиваль «Успешный старт» - проведение открытых занятий молодыми специалистами самостоятельно (Приложение 11).

Также среди авторских разработок комплексного сопровождения: приветственное письмо руководителя (до приёма на работы) - сообщение, которые посылаем новым сотрудникам, чтобы поприветствовать их, создать положительное первое впечатление о коллективе, снабдить их подробностями относительно их первого дня на работе. Это помогает новичкам не только почувствовать, что они готовы к первому дню на новой работе, но и вызвать у них ощущение того, что они уже являются частью команды. Все это помогает заложить основу для успешного и эффективного процесса вхождения в должность. Также практикуем благодарственные письма родителям молодых специалистов (Приложение 12).

«Welcome Day» - проводится в первый рабочий день, решает следующие задачи: первоначальное ознакомление сотрудника с общими сведениями об учреждении и коллективе; организационная адаптация (решение организационных мероприятий, связанных с бытовыми вопросами); снятие эмоционального напряжения; мотивация сотрудника на дальнейшую профессиональную

деятельность (Приложение 13).

Адаптационные беседы с руководителем и адаптационные пульс-опросы. Проводятся с диагностической целью для выяснения затруднений, опасений начинающих педагогов, а также выяснения причин ухода из профессии (Приложение 14,15).

Quest-игра «PROсад» (Приложение 16). Проводится в начале учебного года, обычно в конце сентября, когда молодые специалисты уже практически два месяца работают в учреждении. Quest – это разновидность игр, требующих от игрока решения умственных задач для продвижения по сюжету. Quest «PROсад» подразумевает прохождение молодыми специалистами специализированных площадок, где они выполняют задания, связанные с жизнью и деятельностью Детского сада, с его традициями и достижениями. Задания Questa созданы с помощью Google-формы. С помощью любого мобильного устройства молодой специалист без труда освоит поставленную задачу. Наша цель не в том, чтобы участники правильно ответили на поставленные вопросы. Главное, чтобы в ходе прохождения и выполнения заданий они больше узнали об учреждении, почувствовали свою принадлежность к коллективу-профессионалов, свою причастность к знаковым его достижениям. Прохождение Questa предполагает использование всех возможных источников для получения необходимой информации: официальный сайт, Telegram, YouTube, Instagram учреждения. А также живое общение с педагогами-наставниками (их интервьюирование).

Многие вопросы подкреплены интересными фото и видео-материалами, текстовыми комментариями, с которыми участники могут ознакомиться сразу при его прохождении или позже. Например, вопрос «Правда ли, что все молодые специалисты после двухлетней отработки получают ежемесячную надбавку в размере 30% от оклада?» - подкрепляется ссылкой на локальный нормативный правовой акт, разработанный в учреждении, где эта норма закреплена (Коллективный договор) или же вопрос «Правда ли, что педагоги учреждения являются участниками танцевального коллектива Краса» - подкреплен видео выступления творческого коллектива.

Таким образом наша главная задача – заинтересовать, повысить авторитет и имидж профессии и учреждения будет достигнута.

Минутки Team building «Выдохнем» - причём проводятся они не более 30 минут и не только педагогом-психологом, но и самими молодыми специалистами. (Приложение 17).

«Посвящение в профессию» - проводится в первый год работы на День учителя. Цель: создать в коллективе обстановку творческого поиска наиболее эффективных форм и методов в работе с детьми дошкольного возраста, способствовать формированию чувства собственного достоинства, гордости за профессию «Воспитатель дошкольного образования» (Приложение 18).

Имеем опыт работы и внесли в план традиционное проведение STAND UP ШОУ - «ОТКРОЙТЕ, ВЕСНА!» - праздничной программы, посвящённой 8 Марта, также которую проводят педагоги, оставшиеся после отработки двух лет, и игры-викторины «Охрана труда – зацепила меня» (Приложение 19).

Положительный опыт работы с молодёжью в диаде Детский сад -Колледж уже транслируем на уровне города. В сентябре 2024 года специалисты ГУО «Детский сад № 239 г.Минска» провели адаптационный тренинг «Я+ты=команда» для молодых специалистов (воспитателей дошкольного образования г.Минска). Организатором данного мероприятия выступила Минская городская организация Белорусского профессионального союза работников образования и науки (Приложение 20).

Большинство мероприятий проводится при поддержке и участии сотрудников Колледжа. Например, «Посвящение в профессию» - сопровождается онлайн-включением с поздравительным словом от Пролыгиной Натальи Викторовны, заведующего отделением «Дошкольное образование», а награждение участников фестиваля «Успешный старт» всегда проходит с приглашением администрации Колледжа.

Данный блок представлен и разделом «инициативы с социальными партнёрами». Среди них: ППО, БРСМ, общественное объединение «Белая Русь», Белорусский фонд мира, Белорусский союз женщин. Активное вовлечение

молодых специалистов к участию в различных проектах значительно усиливает их авторитет в коллективе и соответственно, повышает мотивацию к работе. Так, молодой специалист Дыба К.А. только за прошлый учебный год приняла участие в международном проекте «День молодого педагога» (организаторы: Московская городская организация Общероссийского Профсоюза Образования и Столичная Ассоциация Молодых Педагогов); в молодёжном проекте «Формула управления столицей 2.0» и городского информационно-просветительского проекта «Открытое знание» (организатор ОО Белая Русь), а в октябре этого года участник республиканского проекта «Автопоезд #Беларусь.Молодежь.Профи». Республиканский проект «Автопоезд #Беларусь.Молодежь.Профи» (организаторы Республиканский молодёжный центр и БРСМ) (Приложение 24).

Представленные в проекте авторские разработки уже транслируются в СМИ. В научно-популярном журнале «Пралеска», журнале «Руководитель учреждения дошкольного образования» (Приложение 21).

На данный момент проект находится на основной стадии, которая предполагает реализацию разработанной модели по всем направлениям. Именно месяц август был обозначен началом основного этапа реализации, так как именно в августе приходят на свои первые рабочие места молодые специалисты.

В июле 2024 года между участниками-партнёрами заключён Договор о взаимодействии учреждения образования с организацией – заказчиком кадров при подготовке специалистов (Приложение 22).

28 августа 2024 года заведующий Кузьмич Т.А. выступила на педагогическом совете Колледжа с вопросом «Совершенствование механизмов взаимодействия колледжа и заказчиков кадров по профессиональной адаптации молодых специалистов», где представила основные тезисы проекта, по результатам которых были приняты определённые управленческие решения. 30 августа 2024 года вместе с воспитателями дошкольного образования приняла участие в Первом уроке «Нам есть чем гордиться, нам есть, что беречь» (Приложение 23).

Безусловно, в ходе реализации проекта предполагается коррекция,

обновление содержания блоков модели.

С целью определения эффективности разработанной модели будет проведён мониторинг динамики на основе разработанных критериев и показателей.

Сроки основного этапа определены нами до мая 2028 года, так как более эффективно оценить результативность модели возможно лишь при прохождении срока обязательной отработки хотя бы двух потоков молодых специалистов, то есть четырёх лет.

Итоговый этап предполагает систематизацию и обобщение полученных результатов работы по проекту, их статистическую обработку, а также обобщение и трансляцию опыта через публикации в профессиональных изданиях, СМИ, участие в научно-практических конференциях.

Считаем, что представленная нами кластерная модель взаимодействия учреждений-партнёров отвечает следующим требованиям:

преемственность (согласованность между разными уровнями ступеней образования);

универсальность (возможность ее использования для различных учреждений-партнёров);

масштабируемость (возможность добавления в образовательный кластер иных участников-партнёров)

гибкость (возможность в короткие сроки адаптироваться к изменениям в сфере образования, к возможным инновациям);

продуктивность (возможность создания инновационных методических продуктов, способствующих повышению уровня профессиональных компетенций педагогов, их успешной адаптации).

Процесс адаптации молодых специалистов должен соответствовать требованиям времени и качественно изменяться как содержательно, так и технологически. Необходимо всегда учитывать особенности и специфику педагогической деятельности, ее функционально-ролевую значимость при разработке системы мер, направленных на адаптацию молодых специалистов в

учреждении образования.

Считаем, что решить поставленные задачи поможет реализация кластерной модели взаимодействия учреждений-партнёров. Возникающие внутри кластера взаимосвязи приведут к разработке инновационных форм методической работы с кадрами и создадут условия для использования новых возможностей. Человеческие ресурсы и идеи образуют новые комбинации. Кластер станет средством преодоления замкнутости на внутренних проблемах, инертности, негибкости, порой возникающей даже у опытных педагогических коллективов.

Глоссарий

1. Кластер - организационная форма консолидации усилий заинтересованных сторон, направленных на достижение конкретных преимуществ. Одна из форм взаимодействия организаций и социальных групп в рамках совместной цепочки ценности. Обладает свойствами кооперации и взаимной конкуренции его участников, формирует уникальные компетенции региона, способствует концентрации предприятий и организаций на определённой территории [11].

2. Кластерная инициатива - управляемый процесс создания и развития кластера. Инициатором создания кластера «снизу», как правило является один или несколько субъектов рынка, деятельность которых носит смежный взаимодополняющий характер и они замотивированы на снижение издержек и максимизацию выгод за счет реализации кластерного взаимодействия [12].

3. Кластерное взаимодействие – вид сетевого взаимодействия заинтересованных стороны (участников кластера), основанного на формализованных, взаимовыгодных отношениях, при котором стороны принимают на себя взаимные обязательства, предусматривающие стратегическую и операционную координацию и кооперацию по кругу вопросов, определённым соглашениями [11].

4. Модель (от франц. modele, лат. modulus мера, образец) - в широком смысле любой образ, аналог (мысленный или условный) какого-либо объекта, процесса или явления. Модель кластера - схематично представленная и вербально описанная организационная структура кластера, отражающая основной состав участников, среду реализации, механизмы кластерного взаимодействия и управления деятельностью.

5. Молодой специалист - выпускник, работающий по распределению в течение срока обязательной работы по распределению, перераспределению [1].

6. Образовательный кластер - гибкая сетевая структура, включающая группы взаимосвязанных объектов (образовательные учреждения, общественные и политические организации, научные школы, вузы, исследовательские организации, бизнес структуры и другие акторы), объединённых вокруг ядра образовательной деятельности для решения определённых задач и достижения конкретного результата (продукта).

7. Организация - заказчик кадров - организация, заявившая о своей потребности в кадрах путем заключения договора о взаимодействии или одного из видов договоров в сфере образования, заключаемых при получении образования, либо путем подачи заявки на подготовку специалистов, рабочих, служащих [1].

8. Профессиональная адаптация — это прежде всего приспособление, привыкание человека к требованиям профессии, усвоение им производственно-технических и социальных норм поведения, необходимых для выполнения трудовых функций и к новым для него условиям труда.

9. Сетевая форма взаимодействия - форма взаимодействия между учреждением образования, организацией, реализующей образовательные программы научно-ориентированного образования, иной организацией, индивидуальным предпринимателем, осуществляющими образовательную деятельность, и организацией, участвующей в реализации образовательной программы посредством сетевой формы взаимодействия, позволяющая использовать ресурсы этой организации, необходимые для организации образовательного процесса в соответствии с учебно-программной документацией образовательной программы в целях освоения ее содержания обучающимися [1].

10. Участники-партнеры –ГУО «Минский городской педагогический колледж» и ГУО «Детский сад № 239 г.Минска», а также иные учреждения образования, присоединившиеся к образовательному кластеру в ходе реализации проекта.

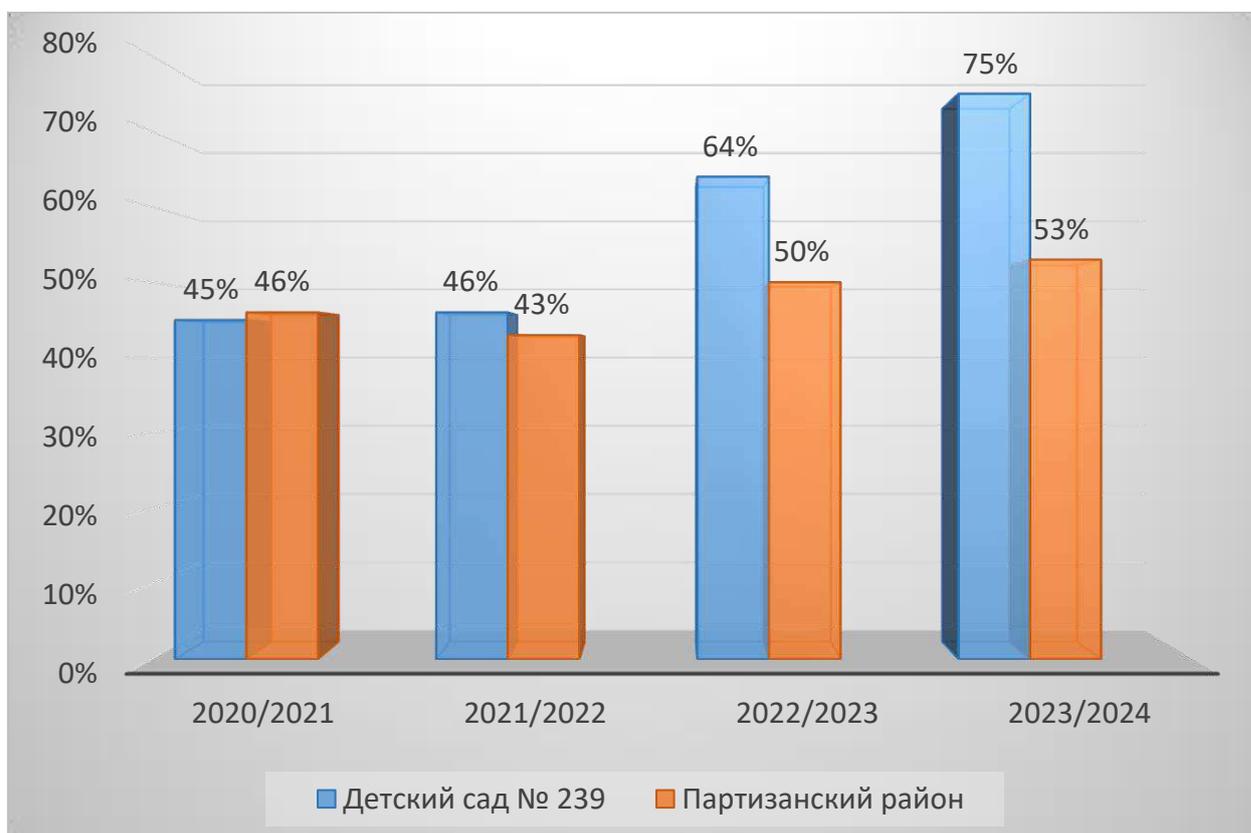
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Кодекс Республики Беларусь об образовании: с изм. и доп., внесенными Законом Республики Беларусь от 14 янв. 2022 г. № 154-З [Электронный ресурс] // Национальный образовательный портал. – Режим доступа: <https://bit.ly/44WeeXk> /. – Дата доступа: 02.10.2024.
2. О Государственной программе «Образование и молодежная политика» на 2021–2025 годы : постановление Совета Министров Респ. Беларусь от 29 янв. 2021 г. № 57 : в ред. от 12 дек. 2023 г. № 875 // ЭТАЛОН : информ.-поисковая система (дата обращения: 02.10.2024).
3. Концепция развития педагогического образования в Республике Беларусь на 2021–2025 годы : утв. приказом Министра образования Респ. Беларусь от 13 мая 2021 г. № 366 // Национальный образовательный портал. – URL: <https://adu.by/images/2021/06/konceptsiya-razvitiya-pedagogicheskogo-obrazovaniya.pdf> (дата обращения: 02.10.2024).
4. О вопросах реализации образовательных программ : постановление Совета Министров Респ. Беларусь от 31 авг. 2022 г. № 572 : в ред. от 16 сент. 2024 г. № 679 // ЭТАЛОН : информ.-поисковая система (дата обращения: 02.10.2024).
5. Программа развития профессионально-технического и среднего специального образования Республики Беларусь на 2024–2026 годы : утв. Министром образования Респ. Беларусь от 23 апр. 2024 г. // Министерство образования Республики Беларусь. – URL: https://edu.gov.by/urovni-obrazovaniya/glavnoe-upravlenie-professionalnogo-obrazovaniya/prof-obr/normativno-pravovye-akty/Программа_развития_ПТО_и_ССО_2024-2026.pdf. – Дата доступа: 02.10.2024.
6. О Концепции государственной кадровой политики Республики Беларусь : Указ Президента Респ. Беларусь от 3 янв. 2024 г. № 1 // ЭТАЛОН : информ.-поисковая система (дата обращения: 02.10.2024).
7. О Стратегии развития государственной молодежной политики Республики Беларусь до 2030 года : постановление Совета Министров Респ. Беларусь от 19 июня 2021 г. № 349 : в ред. от 3 нояб. 2022 г. № 752 // ЭТАЛОН : информ.-поисковая система (дата обращения: 02.10.2024).
8. Об основах государственной молодежной политики : Закон Респ. Беларусь от 7 дек. 2009 г. № 65-З : в ред. от 5 окт. 2022 г. № 205-З // ЭТАЛОН : информ.-поисковая система (дата обращения: 02.10.2024).
9. Об утверждении Программы социально-экономического развития Республики Беларусь на 2021–2025 годы : Указ Президента Респ. Беларусь от 29 июля 2021 г. № 292 : в ред. от 23 июня 2023 г. № 180 // ЭТАЛОН : информ.-поисковая система (дата обращения: 02.10.2024).
10. Усова, Е. И. Взаимодействие учреждений образования с заказчиками кадров как элемент развития юридического образования / Е. И. Усова // Актуальные вопросы развития государственной системы правовой информации Республики Беларусь и цифровизации правовой сферы государства : сб. науч. ст. / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь ; под общ. ред. А. Ф. Мательского. – Минск, 2022. – С. 391–396.
11. Соколова Е. И. Термин «Образовательный кластер» в понятийном поле современной педагогики / Е. И. Соколова // Непрерывное образование: XXI век. – 2014. – № 2. – С. 153–160.
12. Торхова, А. В. Кластерное развитие непрерывного педагогического образования как мировая тенденция / А. В. Торхова, З. С. Курбыко, Е. Ю. Гуртовая // Репозиторий БГПУ. – URL: https://elib.bspu.by/bitstream/doc/Кластерное_развитие_непрерывного_педагогического_образования.pdf (дата обращения: 02.10.2024).
13. Пуденко, Т. И. Образовательные кластеры как модель управления развитием образования на муниципальном уровне, повышающая доступность качественных образовательных услуг / Т. И. Пуденко // Управление образованием: теория и практика. – 2014. – № 3. – С. 33–45.

ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ

ПРИЛОЖЕНИЕ 1	Диаграмма закрепляемости на рабочем месте воспитателей дошкольного образования	30
ПРИЛОЖЕНИЕ 2	Анкета молодого специалиста	31-32
ПРИЛОЖЕНИЕ 3	Результаты анкетирования молодых специалистов	33-34
ПРИЛОЖЕНИЕ 4	Фотоматериалы сотрудничества учреждений-партнеров	35-37
ПРИЛОЖЕНИЕ 5	Принципы кластерного взаимодействия	38
ПРИЛОЖЕНИЕ 6	Графическая схема кластерной модели взаимодействия учреждений-партнеров	39
ПРИЛОЖЕНИЕ 7	Выписка из приказа о введении в состав Совета Колледжа заведующего Детским садом Кузьмич Т.А.	40
ПРИЛОЖЕНИЕ 8	Фотоматериалы проведения специалистами Детского сада выездных мастер-классов для учащихся Колледжа	41
ПРИЛОЖЕНИЕ 9	Фотоматериалы взаимодействие учреждений-партнеров в конкурсе движения	42
ПРИЛОЖЕНИЕ 10	План работы клуба «Перспектива»	43-46
ПРИЛОЖЕНИЕ 11	Фотоматериалы фестиваля «Успешный старт»	47
ПРИЛОЖЕНИЕ 12	Приветственные письма молодому специалисту и благодарственные письма родителям	48
ПРИЛОЖЕНИЕ 13	Сценарная разработка методического мероприятия «Welcome Day» - первый рабочий день молодого специалиста	49-58
ПРИЛОЖЕНИЕ 14	Адаптационные беседы	59-62
ПРИЛОЖЕНИЕ 15	Адаптационный пульс-опрос «Маркеры усталости»	63
ПРИЛОЖЕНИЕ 16	Сценарная разработка методического мероприятия Quest-игры «PROсад».	64-71
ПРИЛОЖЕНИЕ 17	Фотоматериалы тимбилдинга «Выдохнем»	72
ПРИЛОЖЕНИЕ 18	Сценарная разработка методического мероприятия «Посвящение в профессию»	73-75
ПРИЛОЖЕНИЕ 19	Фотоматериалы мероприятий, проводимых молодыми специалистами	76-77
ПРИЛОЖЕНИЕ 20	Сценарная разработка адаптационного тренинга «Я+ты=команда»	78-83
ПРИЛОЖЕНИЕ 21	Трансляция опыта по теме проекта в СМИ	84-86
ПРИЛОЖЕНИЕ 22	Договор о взаимодействии учреждения образования с организацией – заказчиком кадров при подготовке специалистов	87-88
ПРИЛОЖЕНИЕ 23	Фото-материалы участие в педагогическом совете Колледжа администрации Детского сада, 28.08.2024 и на первом уроке Колледжа «Нам есть чем гордиться, нам есть что беречь» 30.08.2024	89-90
ПРИЛОЖЕНИЕ 24	Фото-материалы участие молодых специалистов в социальных проектах	91

ЗАКРЕПЛЯЕМОСТЬ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НА СВОИХ ПЕРВЫХ РАБОЧИХ МЕСТАХ



В Партизанский район г.Минска в 2021 году прибыло 24 молодых специалиста - воспитателя дошкольного образования. В 2022 – 20 человек. В 2023 году – 15 человек и в 2024 году – 24 человека.

В целом, анализируя процент закрепляемости молодых специалистов в районе, можно проследить небольшую положительную динамику. Но в то же самое время, процент закрепляемости находится не на высоком уровне (чуть более 50%).

Практически такая же тенденция прослеживается и в Детском саду № 239. Только в 2024 году из 4 молодых специалистов, пришедших по распределению в 2022 году на работу –трое остались и продолжают свою трудовую деятельность, что и составило 75%.

АНКЕТА МЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

Анкета составлена с целью изучения вопроса закрепляемости молодых специалистов на первом рабочем месте, анализа причин увольнения. Данные, полученные в ходе опроса, будут использованы для улучшения условий работы. Отвечая на вопросы, пожалуйста, будьте искренними.

1. Соответствует ли работа в учреждении образования Вашим ожиданиям?

- Да.
- Нет (укажите, какие ожидания не оправдались)

_____.

— Затрудняюсь ответить.

2. Планируете ли вы продолжать трудовую деятельность после обязательной отработки в течении двух лет?

- Решение еще не принято
- Однозначно нет
- Да, планирую

3. Из нижеперечисленных факторов отметьте те, которые влияют на Ваше решение уволиться (не более пяти):

- размер заработной платы не соответствует объему работ;
- смена места жительства;
- не устраивает режим работы;
- найдена работа ближе к дому;
- однообразие и монотонность в работе;
- объем работы слишком высокий;
- перенапряжение на рабочем месте (усталость);
- неуважительное, грубое отношение со стороны руководителей;
- отсутствие взаимопомощи и взаимопонимания в коллективе;
- отсутствие условий для служебного и профессионального роста;
- отсутствие внимания, одобрения и объективной оценки работы;
- неудовлетворенность социальной поддержки (нет заботы о людях);
- отсутствие условий для повышения образования;
- поступило предложение с нового места работы;
- тяжелые условия труда (пожалуйста, укажите какие)

_____;

- по состоянию здоровья;
- другое (пожалуйста, укажите причины)

4. Из нижеперечисленных факторов отметьте те, которые влияют на Ваше решение остаться (не более пяти):

- считаю выбранную профессию призванием
- достойная оплата труда
- возможность карьерного роста
- дружный коллектив

- режим работы, условия труда (сокращенный рабочий день, продолжительный отпуск, предоставление отпуска в летний период и т.д.)
 - работа возле дома
 - другое (пожалуйста, укажите причины)
-

5. Как Вы оцениваете свои должностные обязанности (не более трех)?

- Выполняемые мной функции не соответствуют уровню моей квалификации
- У меня имеется возможность в полной мере реализовать свои знания, опыт и навыки
- Функционал постоянно меняется по инициативе руководителя
- Я занимаюсь бесполезной работой
- Скучная, однообразная работа
- Выполняемые функции не соответствуют моим ожиданиям
- Свой вариант _____

5. Как бы Вы оценили психологический климат в Вашем коллективе?

- Сотрудники чувствуют себя комфортно, отношения в коллективе дружеские, любой может рассчитывать на помощь и понимание.
- Отношения дружеские в коллективе, но руководитель вносит напряжение.
- Коллектив работает слаженно, но внерабочие отношения холодные.
- Коллектив разбит на группы, конкурирующие между собой.
- Работники постоянно конфликтуют между собой, что значительно снижает эффективность работы.
- Затрудняюсь ответить.

6. Какими качествами, на Ваш взгляд, обладает хороший руководитель (не более трех)?

- Внимателен к подчинённым
- Умеет объективно оценить труд подчинённого
- Своевременно ставит задачи
- Делает все, чтобы выполнить задачу на высшем уровне
- Требователен, но справедлив

7. Что, на Ваш взгляд, необходимо изменить на Вашем рабочем месте?

- Бытовые условия
- Оснащённость рабочего места (компьютерная и орг. техника, предоставляемая учреждением для работы)
- Продолжительность рабочего дня (сократить до ____ часов).
- График работы.
- Заработную плату
- Взаимоотношения в коллективе.
- Взаимоотношения с руководством.

Ваши предложения и пожелания:

Благодарим за содействие!

Анализ анкетирования молодых специалистов

С целью изучения вопроса закрепляемости молодых специалистов на первом рабочем месте, анализа причин увольнения в январе 2024 года ресурсным центром по управленческой деятельности ГУО «Детский сад № 239 г. Минска» было проведено анонимное анкетирование молодых специалистов (воспитателей дошкольного образования) учреждений дошкольного образования Партизанского района г. Минска.

В анкетировании приняли участие 39 воспитателей дошкольного образования (15 человек – приняты на работу в августе 2023 года и 24 человека – приняты на работу в августе 2024 года).

Только 13 % опрошенных высказались, что работа в учреждении образования полностью соответствует ожиданиям.

Многие указывают на такие разочарования в профессии, как многозадачность; работа с повышенной нагрузкой (более 1 ставки или без напарника по группе, помощника воспитателя); недоверие со стороны родительской общественности к «молодости и неопытности» педагога, а также низкую заработную плату.

Лишь 48 % молодых специалистов района планируют продолжить педагогическую деятельность. В то же время значительная часть педагогов (42%), только начавших свой трудовой путь, намерены сменить профессию на другие сферы труда, не связанные с образованием (сфера обслуживания, «индустрия красоты», туризм, логистика, маркетинг, менеджмент).

Еще 9 % педагогов находятся в состоянии неопределенности, затрудняются с ответом. Следует отметить, что из потенциальных 48%, намеренных продолжать и дальше педагогическую деятельность, 12 % сменят должность «воспитателя дошкольного образования» на другую, после получения высшего образования по специальности «Дефектология», «Психология» и иные непедagogические профессии и др.

Среди факторов, которые влияют на решение уволиться чаще всего определяют: «размер заработной платы не соответствует объёму работ»; «перенапряжение на рабочем месте (усталость)»; «тяжёлые условия труда». А также «отсутствие внимания, одобрения и объективной оценки работы».

Лишь 5% отметили, что считают «выбранную профессию призванием» и поэтому остаются работать дальше.

Большинство, 83% из причин, которые предопределили выбор «остаться в профессии» отмечают: «дружный коллектив», «работа возле дома», а также «режим работы, условия труда (сокращённый рабочий день, продолжительный отпуск, предоставление отпуска в летний период и т.д.)»

Показательным остаётся тот факт, что ни один опрошенный не оценил выполнение своих должностных обязанностей как: «У меня имеется возможность в полной мере реализовать свои знания, опыт и навыки».

Большинство, 47% отмечают, что «выполняемые функции не соответствуют ожиданиям». Отрадным остаётся факт, что ни один

опрошенный не определил работу воспитателя дошкольного образования как «бесполезную, скучную и однообразную работу». Подавляющее большинство оценивают положительный психологический климат в коллективе, где сотрудники чувствуют себя комфортно. Имеется небольшой процент опрошенных, которые указывают на то, что «Отношения в коллективе дружеские, но руководитель вносит напряжение». Также имелись единичные ответы: «Коллектив разбит на группы, конкурирующие между собой».

Поступили следующие предложения по улучшению рабочего места: «оснастить его ноутбуками»; «организовать комнату отдыха и психологической разгрузки»; «определить место для приёма пищи и хранения продуктов питания». Абсолютно все опрошенные хотели бы видеть «повышение заработной платы». Имелись также единичные ответы по «изменению взаимоотношений с руководством».

Среди качеств, которые молодые специалисты определили для хорошего руководителя отмечены следующие: «Внимателен к подчинённым» и «Умеет объективно оценить труд подчинённого». Реже «Требователен, но справедлив» и «Своевременно ставит задачи» и ноль ответов «Делает все, чтобы выполнить задачу на высшем уровне» - видимо, молодые специалисты определяет это в большей степени к отрицательным чертам руководителя.

Взаимодействие участников-партнёров

ГУО «Детский сад № 239 г.Минска» - базовая площадка проведения практики учащихся с 2019 года



Участие заведующего Кузьмич Т.А. в НПК, семинарах и других формах методической работы Колледжа
II ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ЧТЕНИЯ (С МЕЖДУНАРОДНЫМ УЧАСТИЕМ) 15.10.2019



ПЕДАГОГИКА УСПЕХА - ВСТРЕЧА С УЧАЩИМИСЯ в рамках диалоговой площадки, 20.05.2021



Участие специалистов Детского сада в разработке конкурсных заданий и подготовке учащихся к участию в профессиональных конкурсах, представление базы для их проведения



Принципы кластерного взаимодействия

Общие
принципы

- добровольного объединения
- территориальной локализации
- прогрессивности
- синергетического эффекта
- эффективности
- непрерывности развития
- дифференциации интересов

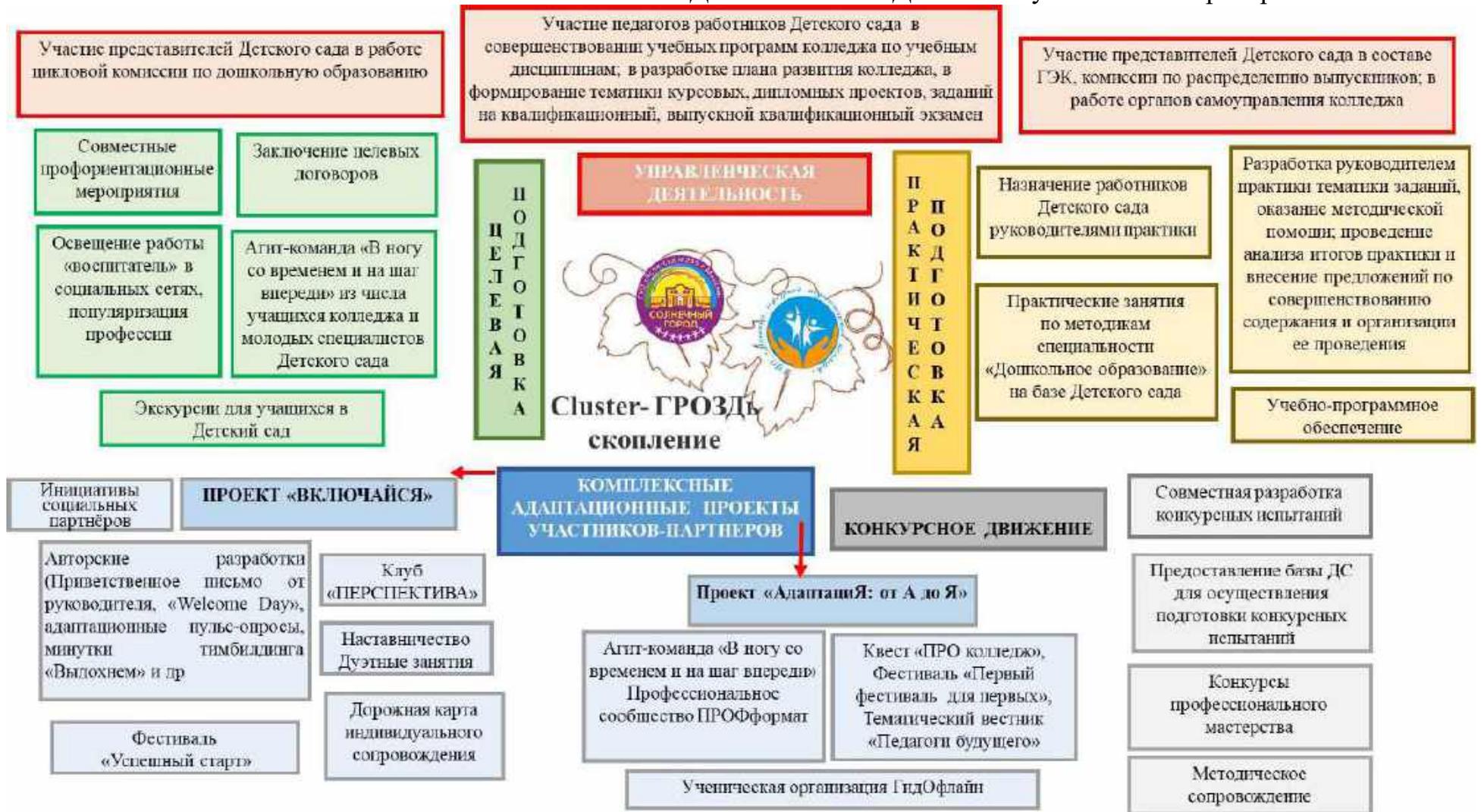
Системные
принципы

- относительной замкнутости
- постоянных потребностей
- обеспеченности ресурсами
- взаимовыгодных отношений
- информированности
- общности ресурсопользования

Принципы
внутрисистемного
взаимодействия

- взаимодополняемости
- кооперации
- доступности
- всесторонних связей
- общности
- устойчивости взаимодействия

ГРАФИЧЕСКАЯ СХЕМА КЛАСТЕРНОЙ МОДЕЛИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ участников-партнеров



Государственное учреждение образования
«Минский городской педагогический колледж»

ВЫПИСКА ИЗ ПРИКАЗА

14.08.2024 № 409-ОС

г.Минск

О внесении изменений
в состав совета колледжа

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести изменения в состав совета колледжа, утвержденного приказом
29.08.2022 № 327-ОС, и утвердить совет колледжа в следующем составе:

Кузьмич Т.А. – заведующий ГУО «Детский сад № 239 г. Минска»;

Директор

подпись

О.Н.Гузова

Верно



Проведение выездных мастер-классов специалистами ГУО «Детский сад № 239 г.Минска» для учащихся ГУО «Минский городской педагогический колледж»



Видео участия молодых специалистов ГУО «Детский сад № 239 г.Минска» в конкурсном движении



УТВЕРЖДАЮ

Заведующий ГУО «Детский сад №
239 г.Минская»_____
Т.А.Кузьмич
« » _____ 2024 года

ПЛАН РАБОТЫ
Клуба «ПЕРСПЕКТИВА»
НА 2024/2025 УЧЕБНЫЙ ГОД

Цель: обеспечить рост профессиональной компетенции молодых педагогов, их индивидуальное профессиональное продвижение, самореализацию и методическую поддержку

Задачи:

1. Формирование у начинающих педагогов потребности к овладению эффективными формами, методами, приемами обучения и воспитания воспитанников, к умению практической реализации теоретических знаний и в непрерывном самообразовании.
2. Оказание помощи педагогам по внедрению передового педагогического опыта и достижений педагогической науки в образовательный процесс.
3. Способствовать формированию индивидуального стиля педагогической деятельности.

Основные формы работы:

- индивидуальные и коллективные консультации;
- посещение занятий у наставников;
- дуэтные занятия;
- мастер-классы, семинары, открытые занятия;
- теоретические выступления;
- анкетирование, собеседование

Основные виды деятельности:

1. Диагностика и выявление проблем в профессиональной деятельности.
2. Организация помощи начинающим педагогам в овладении педагогическим мастерством через изучение опыта лучших педагогов учреждения;
3. Проведение опытными педагогами «Мастер-классов» и открытых занятий;
4. Привлечение начинающих педагогов к подготовке и организации, семинаров, конференций;
5. Посещение занятий начинающих педагогов;
6. Анализ результатов работы начинающих педагогов;
7. Организация разработки начинающими педагогами методического и дидактического материалов, ЭСО и др.

Сроки проведения	Рассматриваемые вопросы	Методы работы, форма проведения	Ответственные
АВГУСТ	<p>1. Планирование</p> <ul style="list-style-type: none"> — Разработка плана работы клуба «Перспектива» — Разработка программно-методического, информационного обеспечения: реализации плана, сценарные разработки и т.д. <p>2. Организационные мероприятия:</p> <ul style="list-style-type: none"> — собеседование с молодым специалистом; — Ознакомление с учреждением, традициями, ПВТР, — выбор и назначение наставников <p>3. Входная диагностика:</p> <ul style="list-style-type: none"> — «Совместимость наставника и молодого специалиста» — «Определение форм повышения профессионального мастерства»; — «Диагностика профессиональных затруднений»; — «Диагностика пробелов в теоретических знаниях» <p>4. Общая характеристика основных проблем начинающего педагога по результатам диагностики</p> <p>5. Разработка и утверждение «Дорожной карты» сопровождения деятельности молодого специалиста</p>	<p>Адаптационная беседа Презентация Диагностика, Собеседование</p> <p>Анкетирование Тестирование Анализ анкетирования</p> <p>Проектирование</p>	<p>Заведующий Кузьмич Т.А. Педагог-психолог Занько П.А.</p>
СЕНТЯБРЬ	<p>1. Изучение нормативных правовых документов по организации образовательного процесса (содержание учебной программы дошкольного образования, требования к оформлению, календарно-тематического планирования, ведению документации группы.)</p> <p>2. Коррекция календарно - тематического планирования молодых специалистов</p> <p>3. «Расскажи о себе» -</p>	<p>Практическое занятие</p> <p>Консультации</p> <p>Час общения</p>	<p>Заместитель заведующего по ОД Каханович О.И</p>

	заполнение информационной и методической карты молодого специалиста		
ОКТАБРЬ	1. «Методические требования к современному занятию». Составление плана-конспекта занятия 2. Знакомство с педагогическим «почерком» молодого специалиста. Посещение занятий 3. Посещение занятий наставника, опытных воспитателей, участие в их анализе, изучение педагогического опыта 4. Выбор методической темы по самообразованию. Оказание помощи в составлении плана самообразования. 5. «Посвящение в профессию»	Практическое занятие Посещение и анализ занятий Посещение и анализ занятий Собеседование Культурно-досуговое мероприятие	Заведующий Кузьмич Т.А. Заместитель заведующего по ОД Каханович О.И педагогический наставник
НОЯБРЬ	1. «Особенности организации режимных моментов с воспитанниками в учреждении дошкольного образования». 2. Анализ, самоанализ	Круглый стол Практическое занятие Посещение и анализ	Заместитель заведующего по ОД Каханович О.И педагогический наставник
ДЕКАБРЬ	1. «Принципы организации игровой деятельности с детьми дошкольного возраста» 2. Проведение дуэтных занятий 3. Адаптационный пульс-опрос	Психолого-педагогический семинар Открытые занятия Опрос	Заместитель заведующего по ОД Каханович О.И. Кузьмич Т.А., заведующий
ЯНВАРЬ	1. «Трудная ситуация при взаимодействии с законными представителями воспитанника и ваш выход из нее». 2. «Критерии оценки самоанализа занятия»	Психологический тренинг Консультация	Педагог-психолог Занько П.А. Заместитель заведующего по ОД Каханович О.И.
ФЕВРАЛЬ	1. «Родительские собрания в учреждении дошкольного образования (формы, приёмы, используемые в процессе проведения)»	Практическое занятие	Заместитель заведующего по ОД Каханович О.И
МАРТ	1. «Требования к развивающей предметно-пространственной среде группы»	Консультация Культурно-	Заместитель заведующего по ОД

	<p>2. «Откройте, весна»</p> <p>3. Индивидуальная работа по теме самообразования</p>	<p>досуговое мероприятие</p> <p>Собеседование</p>	<p>Каханович О.И.</p> <p>Молодые специалисты</p> <p>Заведующий Кузьмич Т.А.</p>
АПРЕЛЬ	<p>1. «Имидж современного педагога»</p> <p>2. Презентация приобретенного педагогического опыта</p> <p>Фестиваль открытых занятий «Успешный старт»</p> <p>3. Анализ процесса адаптации молодого: проведение опроса сотрудников о работе специалиста, сравнение результатов диагностики</p>	<p>Круглый стол</p> <p>Фестиваль</p> <p>Опрос</p>	<p>Заместитель заведующего по ОД</p> <p>Каханович О.И.</p> <p>Заведующий Кузьмич Т.А.</p>
МАЙ	<p>1. «Лучший воспитатель» /номинация «Молодой специалист»</p> <p>2. Выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности молодого специалиста в коллективе.</p> <p>3. Творческий отчёт молодых педагогов</p>	<p>Конкурс</p> <p>Анкетирование</p> <p>Презентация</p>	<p>Заместитель заведующего по ОД</p> <p>Каханович О.И.</p> <p>Заведующий Кузьмич Т.А.</p> <p>Педагогический наставники</p>
ИЮНЬ-ИЮЛЬ	<p>Подведение итогов работы клуба «Перспектива», задачи на новый учебный год</p>	<p>Совещание при заведующим</p>	<p>Заместитель заведующего по ОД</p> <p>Каханович О.И.</p> <p>Заведующий Кузьмич Т.А.</p>

ФОТО ежегодного фестиваля «Успешный старт» для молодых специалистов ГУО «Детский сад № 239 г. Минска»



Приветственные и Благодарственные письма молодым специалистам от ГУО «Детский сад № 239 г.Минска»

Добро пожаловать в 239 Детский сад

«Алина Дмитриевна! Добро пожаловать в команду 239 сада. Мы рады, что вы присоединились к нам!

15 августа – ваш первый рабочий день. Приезжайте, пожалуйста, к 08-00. Форма одежды: деловой стиль. Не забудьте с собой: паспорт, диплом об образовании, направление на работу, медицинскую справку, 2 фото (3-4). Зарегистрируйте свой приход у службы охраны на входе. Сотрудники предупреждены и помогут вам.

Вот, что ждёт вас в течение дня:

В 8.00 я жду вас у себя в кабинете для оформления документов о приёме на работу.

В 8.30 вы пройдёте на своё рабочее место, в группу № 5 (старший возраст), ваш напарник, Мария Валерьевна, будет работать на 1 смене, 15 августа вы будете работать вместе с ней. Она во всем окажет вам помощь.

В 13-00 мы ждем Вас в музыкальном зале, где:

Познакомим Вас с коллективом

Проведем небольшую презентацию работы учреждения, обозначим многие организационные и бытовые моменты

Немного «поиграем», ведь мы находимся в детском саду

Ответим на все ваши вопросы, которые у вас появятся.

В 15.12 ваш первый рабочий день будет закончен.

Мы постараемся, чтобы этот день был лёгким, но запоминающимся.

С наилучшими пожеланиями, заведующий Татьяна Александровна»

**Уважаемые Светлана Васильевна
и Анатолий Анатольевич!!**

Администрация ГУО «Детский сад № 239 г. Минска» в лице заведующего Кузьмич Татьяны Александровны выражает Вам огромные слова благодарности за воспитание Вашей дочери Ксении Анатольевны, работающей в нашем учреждении воспитателем дошкольного образования.

Ксения Анатольевна «молодой специалист», которого не всегда можно назвать «молодой». Умеет взять на себя ответственность, целеустремленна, не «пасует» перед препятствиями. Творчество, азарт, желание работать, оптимизм Ксении Анатольевны стал стимулом повышения качества образования педагогов и других групп. Та доброжелательная атмосфера, которую она смогла создать в группе, способствовала тому, что дети с огромным желанием, любовью посещают детский сад и расстраиваются, когда не могут это сделать по объективным причинам.

Ваша дочь очень доброжелательна с коллегами по работе, никогда не отказывает им в помощи. Активна и весьма отзывчива к просьбам руководства в выполнении поручений общественного порядка. Ксения Анатольевна по праву занимает одну из лидирующих позиций среди воспитателей детского сада, к ее мнению прислушиваются и считаются. Уверена, что тот оптимизм, преданность профессии и воспитанность, которые отличают Ксению Анатольевну, смогли привить ей, Вы, родители.

Ещё раз выражаем Вам слова благодарности.

Заведующий

Татьяна Александровна Кузьмич

Сценарная разработка методического мероприятия «Welcome Day» - первый рабочий день молодого специалиста в ГУО «Детский сад № 239 г.Минска»

Есть только один шанс произвести первое впечатление, пусть оно будет запоминающимся

Цель: содействие более успешной социальной адаптации молодого специалиста на первом рабочем месте

Задачи:

1. Первоначальное ознакомление сотрудника с общими сведениями об учреждении и коллективе
2. Организационная адаптация (решение организационных мероприятий, связанных с бытовыми вопросами)
3. Снятие эмоционального напряжения
4. Мотивация сотрудника на дальнейшую профессиональную деятельность

Из опыта работы ГУО «Детский сад № 239 г.Минска»	Рекомендации по организации и проведению
Предварительная работа: приветственное письмо от руководителя	
<p>Как правило, будущие сотрудники уже прошли собеседование, неоднократно встретились с администрацией, познакомились с учреждением не только в offline-формате, но и online, посредством официального сайта, стали подписчиками Telegram и Instagram каналов учреждения. Вместе с тем, первый день необходимо организовать по-особенному.</p> <p>Уже традиционно мы стараемся в первый рабочий день не ставить сразу молодых специалистов на смену для работы в группы одних. В летний период, при объединении групп, это сделать достаточно просто. Поэтому время прихода</p>	<p>Приветственное письмо, как следует из названия, это сообщение, которые вы посылаете новым сотрудникам, чтобы поприветствовать их, создать положительное первое впечатление о коллективе, снабдить их подробностями относительно их первого дня на работе. Это помогает новичкам не только почувствовать, что они готовы к первому дню на новой работе, но и вызвать у них ощущение того, что они уже являются частью команды. Все это помогает заложить основу для успешного и эффективного</p>

обозначаем не с 7.00, а с 8.00.

Накануне наши молодые специалисты получают приветственное письмо от руководителя следующего содержания:

«Алина Дмитриевна! Добро пожаловать в команду 239 сада. Мы рады, что вы присоединились к нам!

15 августа – ваш первый рабочий день. Приезжайте, пожалуйста, к 08-00. Форма одежды: деловой стиль. Не забудьте с собой: паспорт, диплом об образовании, направление на работу, медицинскую справку, 2 фото (3-4). Зарегистрируйте свой приход у службы охраны на входе. Сотрудники предупреждены и помогут вам.

Вот, что ждет вас в течение дня:

В 8.00 я жду вас у себя в кабинете для оформления документов о приеме на работу.

В 8.30 вы пройдете на свое рабочее место, в группу № 5 (старший возраст), ваш напарник, Мария Валерьевна, будет работать на 1 смене, 15 августа вы будете работать вместе с ней. Она во всем окажет вам помощь.

В 13-00 мы ждем Вас в музыкальном зале, где:

— *Познакомим Вас с коллективом*

— *Проведем небольшую презентацию работы учреждения, обозначим многие организационные и бытовые моменты*

— *Немного «поиграем», ведь мы находимся в детском саду*

— *Ответим на все ваши вопросы, которые у вас появятся.*

процесса вхождения в должность. «Приветственное» не означает «административное». Тон письма должен быть теплым и располагающим и в то же время профессиональным. Возможно, если все документы для оформления сотрудник предоставил заранее, не указывать это в письме.

Тема письма должна «цеплять» взгляд.

Удостоверьтесь, что формулировка темы вашего письма настолько конкретная, насколько это возможно, т.к. тема – это первая часть письма, которую увидит новый сотрудник.

Добро пожаловать в команду....!

Добро пожаловать на борт,!

Используйте короткие и простые предложения

Избегайте сленга, технических терминов, канцеляризмов. Поосторожнее с заглавными буквами и восклицательными знаками: это может заставить ваше письмо выглядеть излишне эмоциональным или давящим. Проверьте наличие опечаток и грамматических ошибок. Потратьте время на то, чтобы создать простое, но душевное приветственное письмо для новых сотрудников. Этот жест не останется незамеченным.

Помните, что есть только один шанс произвести первое впечатление, пусть оно будет запоминающимся.

<p><i>В 15.12 ваш первый рабочий день будет закончен.</i></p> <p><i>Мы постараемся, чтобы этот день был легким, но запоминающимся.</i></p> <p><i>С наилучшими пожеланиями, заведующий Татьяна Александровна»</i></p>	<p>Традиционно письмо можно отправить по электронной почте, но, возможно вести коммуникацию на тех площадках, где можно оперативно ответить, оставить комментарий – то есть в современных мессенджерах (Viber, telegram и т.д.).</p>
<p>Ход проведения 1 дня</p>	
<p>Представление нового члена команды (проводит заведующий, сопровождается мультимедийной презентацией)</p> <p><i>Уважаемые коллеги, позвольте вам представить Навицкую Алину Дмитриевну, выпускницу ГУО «Минский городской педагогический колледж» по специальности «Дошкольное образование». Скажу сразу, среди майских именинников добавится еще один человек, это Алина Дмитриевна, 23 мая ей исполнилось 18 лет.</i></p> <p><i>Всего лишь 18 лет или уже 18....</i></p> <p><i>Алина Дмитриевна выливается в нашу команду уже с копилкой личных достижений:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> — <i>Диплом победителя конкурса «Лучшая статья III научно-практической конференции учащихся «Педагогика в лицах», (с международным участием),</i> — <i>Диплом III степени победителя I Научно-практической конференции с международным участием среди обучающихся педагогических колледжей «Педагогическое наследие и его роль в развитии современного образования» (г.Алмата 2020).</i> 	<p>Представление должен проводить руководитель или заместитель. Необходимо выбрать удобное время, когда максимальное количество сотрудников возможно собрать для приветствия. Во время представления обязательно озвучить следующие моменты:</p> <ul style="list-style-type: none"> — На какую должность устраивается молодой специалист. Обозначить круг его обязанностей, выполняемые функции. — Рассказать о достижениях, образовании, предыдущем опыте (если таковой имеется, так как многие молодые специалисты уже имеют опыт работы) <p>При этом не стоит перегружать новичка знакомством со всеми коллегами, так как запомнить всех поименно в первый день он не сможет. На этом этапе важнее создать благоприятную атмосферу для приема в коллектив.</p> <p style="text-align: center;">Желательно предоставить новому</p>

- *Имеет сертификаты участника IV Международной научно-практической конференции “Старт в науку” (г.Орша),*
- *II научно-практической конференции учащихся педагогических колледжей и педагогических классов «Педагогика в лицах»,*
- *III научно-практической конференции учащихся педагогических колледжей и педагогических классов «Педагогическое наследие Я.А. Коменского в контексте современного образования» (с международным участием).*

Одно из самых значимых: второе место городского конкурса профессионального мастерства «Будущее в настоящем» в номинации «Уверенный старт».

Это формальная стороны вопроса, но, наверное, лучше всего скажет про А.Д. Пролыгина Н.В., заместитель директора, преподаватель ГУО «Минский городской педагогический колледж», которая 4 года была куратором А.Д. (демонстрируется видео фрагмент)

Алина Дмитриевна будет работать в старшей группе 5, где и проходила практику. Коллеги, возможно у вас есть вопросы к А.Д.

Затем происходит знакомство с членами коллектива.

«Посвящение в профессию»: презентация работы учреждения

Демонстрация презентационного видеоролика о деятельности учреждения

https://www.youtube.com/watch?v=B7JtkRHBf_Q&t=1s

сотруднику слово для приветствия для небольшого рассказа о себе. Предупредите об этом заранее, чтобы у человека было время продумать, как представиться и подготовиться.

Возможно использовать видео-запись представления молодого специалиста преподавателями ВУЗа или ССУЗа, где он обучался, его однокурсникам.

Возможно, у коллег появятся вопросы – нужно дать возможность их задать.



Краткость-самое главное на этом этапе. Возможно использовать презентацию, видео, но не стоит использовать промо-ролики, предназначенные для родителей. Так же важно не «перегрузить» новичка излишней информацией:



Затем юмористический видеоролик «Курс молодого бойца», где в сатирическом ключе показан процесс адаптации молодого специалиста, успешно прошедшего путь становления под лозунгом «Дорогу осилит идущий»

https://www.youtube.com/watch?v=HNG_brThFro&t=9s



Интерактивная игра «Кейс начинающего педагога», сопровождается презентацией

Молодому специалисту предлагается собрать кейс предметами и высказать свои предположения об их предназначении в своей будущей профессиональной деятельности (причем не только по прямому назначению). По

длинными сведениями об истории учреждения, миссии, достижениях и т.д. Лучше всего затронуть вопросы корпоративной культуры, традиций, принятых в коллективе.



Эффективность использования интерактивных игр очевидна. Мы предлагаем их фактически с первого рабочего дня. Они способствуют совместной и мотивированной рабочей культуре, помогают использовать творческий подход и нестандартное мышление, которые заряжают и объединяют сотрудников,

мере ответов, появляются слайды. Предлагаются следующие предметы:

— Ручка (для написания планов, но может использоваться и в технике нетрадиционного рисования)



— Ложка (столовый прибор, инструмент для докармливания малышей, но только дошкольники используют ее как незаменимый предмет при «оказании первой помощи»)



— Сачок (ловля бабочек, но и малышей на прогулке)

повышается их моральный дух. Не стоит перегружать первый рабочий день играми с элементами тимбилдинга, где новичок может и не продемонстрировать лидерских качеств. Достаточно использовать небольшие элементы интерактива с целью создания благоприятного психологического климата, ситуации успеха для молодого специалиста.





— Лупа (используем в уголке экспериментирования, но, возможно использовать и при утреннем приеме с целью осмотра детей для профилактики педикулеза)



— Бумажные салфетки (понадобятся не только яслям, но и возможно, самим начинающим педагогам)



Возможны иные варианты ответов, предложенные молодыми специалистами. Например, лупа – чтобы «разглядеть талант воспитанников», ложка – чтобы «черпать знания, постигать азы науки -педагогике» и т.д.

Адаптационный чек-лист - первый путеводитель на новом месте

Вручается молодому специалисту с возможными пояснениями

Добрый день _____

Вы приняты на работу в ГУО «Детский сад № 239 г.Минска». Здесь вы сможете познакомиться с важной информацией, которая поможет вам адаптироваться и быстрее влиться в команду

- 1. С целью удобства у нас в учреждении создана группа в мессенджерах: вайбер. Вчера вы стали ее участником. Еженедельно вы найдете здесь посменный график работы на предстоящую неделю в закрепленном сообщении. Также здесь размещается самая оперативная информация. Вопросы, не касающиеся быстрого оповещения стараемся размещать в период*

Необходимо очень тщательно подойти к вопросу, какую информацию включать в чек-лист.

Первое, ее не должно быть много.

Второе, она должна не «напугать новичка».

Очевидно, что в представленном нами варианте указано не вся информация, с которой можно было познакомить молодого специалиста (например: какой создан в учреждении пропускной режим; где и кому оставлять заявки на ремонт оборудования группы; вопросы из правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда и многое-многое другое). С этими документами он ознакомится под роспись, прочитав все досконально на встрече с руководителем.

В чек-листе старались указать лишь ту информацию, которая важна для него в первый

«тихого часа», чтобы не отвлекать педагогов от образовательного процесса. Группу используем исключительно для решения рабочих вопросов, все остальные коммуникации через личную переписку.

- 2. Для оформления зарплатной карточки вам следует обратиться в любое отделение Беларусбанка, необходимо владеть информацией о названии учреждения и вашей занимаемой должности. Если у вас уже имеется карточка Беларусбанка, необходимо предоставить руководителю учреждения договор с банком для передачи необходимых сведения в бухгалтерию (номер договора).*
- 3. Ваш рабочий день составляет 7,2 часа. Рабочее время (1 смена с 7.00 до 14.12, 2 смена с 11.48 до 19.00). Обеденное время включается в рабочее. У нас в учреждении имеется комната приема пищи для персонала, вы сможете ей воспользоваться. Расположена она на первом этаже, возле пищеблока, там имеется микроволновая печь, холодильник, электрический чайник.*
- 4. Во всех групповых помещениях имеются отдельные туалеты для педагогов, также они имеются для сотрудников на 1 и 2 этажах общих коридоров.*
- 5. В учреждении установлен доступ к интернету (логин и пароль от Wi-Fi: ddu239)*
- 6. Отдельное рабочее место для педагогов оборудовано в методическом кабинете, где установлен компьютер и принтер (цветной и черно-белый). Все рабочие*

рабочий день, а также покажет, что многое в учреждении создано для успешной и комфортной работы. Например, имеется обширный арсенал компьютерной и орг. техники для работы педагогов; имеется комната для приема пищи персонала и т.д.



<p><i>материалы размещайте на диске D, папка «Группы».</i></p> <p><i>7. В учреждении имеется мультимедийный борд, интерактивная доска, ламинатор, брошюратор. Во всех групповых помещениях установлены короткофокусные проекторы с возможностью демонстрации презентаций, видео и т.д. По всем вопросам использования данного оборудования обращайтесь к заместителю заведующего по основной деятельности.</i></p> <p><i>8. Напоминаем нашу контактную информацию: 220088, г. Минск, ул. Захарова 61 А, электронная почта ddu239@minskedu.gov.by; телефон городской связи: заведующий +375 (17) 356 35 64; вахта +375 (17) 374 19 92</i></p>	
<p>«Welcome pack» - приветственный «комплимент» в первый рабочий день.</p> <p>Вручается в заключительной части встречи. В набор входит: блокнот, ручка, календарь с логотипом учреждения. Индивидуально разрабатывается внешний вид упаковки с приветственной надписью.</p>	<p>В содержание приветственных подарков от учреждения новому сотруднику могут входить вещи, которые помогут еще ближе познакомиться с традициями, ценностями, корпоративной культурой организации и почувствовать себя причастным к команде. Все зависит от бюджета: от блокнотов и ручек, до USB флешек, рюкзаков, кепок и т.д.</p> <p>Все предметы обязательно брендированные: с логотипом, слоганом или важным корпоративным посылом. Новичков порадуют не сколько презенты от коллектива, сколько приветственное слово и знак внимания.</p>

Адаптационные беседы

Использование такого инструмента, как адаптационные беседы незаменимы в процессе плавного введения молодых педагогов в трудовой режим. Они помогают администрации непрерывно получать обратную связь от нового сотрудника, вовремя выявить проблемы новичка, а следовательно, устраняют угрозы, из-за которых он может разочароваться в профессии и просто пассивно ожидать срока окончания отработки, после которой уволиться.

Таковыми угрозами выступают: конфликты в коллективе; соперничество; многозадачность, высокая степень ответственности, непринятие молодого специалистами более опытными сотрудниками и т.д.

Как организовать адаптационные беседы:

Педагог-психолог или руководитель проводит в соответствии с индивидуальной Дорожной картой сопровождения:

- через одну неделю после начала работы;
- через полтора месяца;
- через три месяца.

В чем суть адаптационных бесед

Для каждой беседы нами разработан бланк с вопросами, который состоит из семи блоков:

- лояльность (преданность, привязанность) к команде учреждения, профессиональный блок,
- взаимодействие с коллегами,
- отношения с руководителем,
- организационные моменты,
- знание системы оплаты труда,
- вопросы новичка.

Вопросы усложняем с каждой беседой.

Бланк анкеты для пульс-опроса № 1

Дата _____

Преданность, привязанность к команде учреждения	
Опишите ваше общее впечатление от нашего учреждения	
Что, по вашему мнению, могло бы особенно помочь вам в первую неделю работы?	
Чего вам не хватало в первый день, во второй, в третий день работы?	
Профессиональный блок	
Насколько трудно вникнуть в суть должностных обязанностей и функционала?	
Какие профессиональные проблемы у вас возникли в первые дни? Как вам удалось их решить?	
Как вы думаете, почему для вас это оказалось трудным?	
Что было самое сложное и непонятное в первый рабочий день?	
Взаимодействие с коллегами	
Когда познакомились с коллегами? В какой день работы?	
Знаете ли вы, к кому обратиться, если возникнет проблема в любой сфере? — Да. Мне объяснили, кто за что отвечает — Нет пока. Да и проблем не было — «Война план покажет...» — Не задумывался об этом	
Знаете ли вы контактные телефоны своих коллег, подписаны ли вы на социальные сети своих коллег?	
С кем вы больше всего общаетесь, возможно ездите вместе на работу	
Отношения с руководством учреждения	
В первую неделю работы ознакомил ли вас руководитель с планом задач на первое время?	
Как был организован ваш первый рабочий день?	
Знаете ли вы, кто является в учреждении председателем ПК, какие первичные общественные организации действуют в учреждении?	
Возникли ли у вас вопросы к руководителю, но вы опасаетесь (стесняетесь) их озвучить?	
Знание традиций учреждения и организационных моментов	
Сколько лет функционирует учреждение образования?	
Какими основными достижениями гордится педагогический коллектив учреждения?	
К кому вы обратитесь если в группе будет плохо закрываться окно?	
Знание системы мотивации, оплаты труда...	
Сколько раз в месяц выплачивают заработную плату?	
Какого числа выплачивают заработную плату?	
Какие у вас есть вопросы?	

Бланк анкеты для пульс-опроса № 2

Дата _____

Преданность, привязанность к команде учреждения	
Есть ли расхождения между тем, что ожидали от работы, и тем, что есть в реальности? Какие? — Да. Все так, как предполагала — Не совсем. Есть незначительные расхождения — Нет. Я ожидала другого — «Ничего не жди, и не будет разочарований...»	
Какие перспективы вы видите для себя в нашем учреждении?	
Что вам дополнительно может помочь быстрее влиться в работу? Чего вам не хватает в работе?	
Профессиональный блок	
Какими достижениями вы можете поделиться?	
Что вам удалось изучить, узнать нового для себя?	
Отношения/взаимодействие с коллегами	
Вы общаетесь с коллегами только на рабочие темы или затрагиваете темы общего характера?	
Если вам понадобится профессиональная помощь, к кому из коллег вы обратитесь в первую очередь?	
Все ли сотрудников учреждения Вы знаете (в лицо и по именам)? — Да, всех — Только тех, с кем меня познакомили — Я не думала об этом	
Отношения с руководством учреждения	
Как вы понимаете правильность, успешность выполняемой работы?	
По каким вопросам вы обычно обращаетесь к руководителю?	
Что вы делаете в ситуации, когда не знаете, как лучше поступить?	
Знание традиций учреждения и организационных моментов	
Вы четко понимаете структуру подчинённости в учреждении?	
Если у вас не работает ноутбук, проблемы с проектором в группе, что вам делать в таком случае?	
Знание системы мотивации, оплаты труда...	
От чего зависит выплата стимулирующих средств?	
Кто входит в состав комиссии по распределению стимулирующих и компенсирующих выплат?	
Какие у вас есть вопросы?	

Бланк анкеты для пульс-опроса № 3

Дата _____

Преданность, привязанность к команде учреждения	
. Кому бы вы порекомендовали прийти на работу в наше учреждение? (Выберите столько вариантов ответов, сколько считаете нужным)	

<ul style="list-style-type: none"> — Любому, кто увлечен своим делом и хочет развиваться — Людям, которые могут «выживать» и «выплывать» в сложных условиях — Другу или родственнику — Начинающему специалисту, который хочет получить опыт — Тем, для кого важно получать удовольствие от работы — Тем, для кого важно чувствовать себя на работе как дома — Никому не рекомендую 	
Какие возможности роста, пути развития, обучения вы видите для себя?	
Как считаете, ваша заработная плата соответствует настоящей нагрузке?	
Какие есть положительные и отрицательные стороны в вашей работе?	
Какие у вас планы на ближайшие 1—2 года (личные, профессиональные)?	
Профессиональный блок	
Чему бы Вы хотели научиться дополнительно?	
Чем вы уже гордитесь? Что для вас было наиболее сложным в первые два месяца работы?	
Насколько на данный момент оцениваете результаты своей работы?	
Как считаете, насколько ваша профессиональная деятельность важна для коллектива?	
Отношения/взаимодействие с коллегами	
Как выражается поддержка ваших коллег?	
Планируете ли вы участие в корпоративных мероприятиях учреждения?	
Как часто ваши коллеги обращаются к вам за помощью?	
Каковы взаимоотношения в Вашем педагогическом коллективе?»: <ul style="list-style-type: none"> - «Отношения среди коллег – деловые»; - «Большинство хочет работать творчески»; - «Между педагогами разного педагогического стажа и возраста есть взаимопонимание». 	
Отношения с руководством	
Возникают ли у вас идеи о возможности улучшения вашей работы?	
Как вашу работу оценивает заведующий Как вы думаете, почему она так считает?	
Какую поддержку вам оказывает заместитель заведующего по основной деятельности? В чем это выражается?	
Знание традиций учреждения и организационных моментов	
Чем отличается наше учреждение образования от других учреждений?	
Какие последние события происходили в учреждении, какие последние новости?	
Знание системы мотивации, оплаты труда...	
Какие есть возможности в учреждении для роста вашей заработной платы?	
В каких случаях вам может быть выплачена материальная помощь?	
Какие у вас есть вопросы?	

Маркеры, которые говорят о том, что молодой специалист перегружен

Маркер	Поведенческое проявление
Отсутствие мотивации	Молодому специалисту ничего не хочется делать. Он много жалуется коллегам. Проблемы в работе становятся основной темой большинства бесед
Усталость	Молодой специалист ощущает опустошение после работы. Ему не хватает энергии на бытовые вещи, вроде похода в спортзал или времяпрепровождение с семьей
Потеря фокуса	Молодой специалист теряет концентрацию на приоритетах в работе. На вопросы коллег о том, как дела, есть ли какие-то трудности, отвечает в духе «все нормально»
Маленькие ошибки	Молодой специалист делает ошибки, которые он никогда не совершал. Повторяет ошибки, несмотря на то, что еще на прошлой неделе разобрал их с руководителем.
Сбои в режиме сна	Молодой специалист просто смотрит на свой список дел и впадает в ступор. Теряет сон в зависимости от событий, которые происходят на работе, малейшей критики в его адрес
Раздражительность	Молодой специалист раздражается на слова или поступки, на которые раньше не обращал внимания. Коллеги боятся сказать что-то лишнее, поскольку реакция сотрудника может оказаться непредсказуемой

Сценарная разработка **Quest-игры «PROсад»**
 ГУО «Детский сад № 239 г.Минска»

Quest-игра проводится в начале учебного года, обычно в конце сентября, когда молодые специалисты уже практически два месяца работают в учреждении. Quest – это разновидность игр, требующих от игрока решения умственных задач для продвижения по сюжету. Quest «PROсад» подразумевает прохождение молодыми специалистами специализированных площадок, где они выполняют задания, связанные с жизнью и деятельностью Детского сада, с его традициями и достижениями. Задания Questa созданы с помощью Google-формы. С помощью любого мобильного устройства молодой специалист без труда освоит поставленную задачу.

Наша цель не в том чтобы участники правильно ответили на поставленные вопросы. Главное, чтобы в ходе прохождения и выполнения заданий они больше узнали об учреждении, почувствовали свою принадлежность к коллективу-профессионалов, свою причастность к знаковым его достижениям.

Прохождение Questa предполагает использование всех возможных источников для получения необходимой информации: официальный сайт, Telegram, YouTube, Instagram учреждения. А также живое общение с педагогами (их интервьюирование).

Многие вопросы подкреплены интересными фото и видеоматериалами, текстовыми комментариями, с которыми участники могут ознакомиться сразу при его прохождении или позже.

Например, вопрос «Правда ли, что все молодые специалисты после двухлетней отработки получают ежемесячную надбавку в размере 30% от оклада?» - подкрепляется ссылкой на локальный нормативный правовой акт, разработанный в учреждении, где эта норма закреплена (Коллективный договор) или же вопрос «Правда ли, что педагоги учреждения являются участниками танцевального коллектива Краса» - подкреплен видео выступления творческого коллектива.

Таким образом наша главная задача – заинтересовать, повысить авторитет и имидж профессии и учреждения будет достигнута.

Quest-игра «PROсад» предполагает прохождение трех станций

- Станция «239 в цифрах и не только...»
- Станция «ПРАВДА ИЛИ ЛОЖЬ»
- Станция «239 в лицах»

Смена локаций между станциями осуществляется посредством разгадывания специальных ребусов-загадок.

1. Станция № 1 (музыкальный зал)

Вступительное слово руководителя с объяснением правил игры, загрузка Google-формы № 1 «239 в цифрах и не только»

Молодым специалистам и/или вновь принятым сотрудникам предлагается ответить на ряд вопросов.

Станция «239 в цифрах и не только»



Добрый день, дорогие друзья! Приглашаем вас принять участие в увлекательной Quest-игре «PROсад».

Отвечая на вопросы вы можете пользоваться нашими интернет-ресурсами. Всем удачи и мы начинаем!!!!

Станция «239 в цифрах и не только»

Добрый день, дорогие друзья! Приглашаем вас принять участие в увлекательной Quest-игре «PROсад».

Отвечая на вопросы вы можете пользоваться нашими интернет-ресурсами. Всем удачи и мы начинаем!!!!

И НАША ПЕРВАЯ СТАНЦИЯ «ВСЕ ОБО ВСЕМ»!

1. Сколько лет зданию детского сада по улице Захарова 61 А?

- Не более 5 лет
- 14 лет, открытие было в 2010 году
- **Более 50 лет**
- Не знаю точно сколько лет, но выглядит «как новый»
- Свой вариант ответа

2. Сколько всего воспитателей дошкольного образования работает в учреждении?

- **16**
- 12
- 14

3. Улица, на которой находится учреждение, названа в честь

- Белорусского космонавта
- **Политика, участника Великой Отечественной войны**
- Минского губернатора в XVIII веке Захария Корнеева
- Свой вариант ответа

4. Сколько раз учреждение было удостоено звания «Лучшее учреждение образования столицы»?

- 1 раз
 - **Дважды**
 - Это звание у него впереди
 - Свой вариант ответа
5. Сколько всего выходов в здании учреждения?
- 5
 - **12**
 - 3
 - 14
6. Кто является председателем профсоюзного комитета учреждения?
- Свой вариант ответа
7. Каким ресурсным центром является учреждение образования?
- Учреждение не является ресурсный центром
 - **Городским ресурсным центром по управленческой деятельности**
 - Городским ресурсным центром по воспитательной работе
 - Городским ресурсным центром по информационным технологиям
8. Какие объединения по интересам (кружки) работают в учреждении образования
- Свой вариант ответа
9. В холле первого этажа расположен стенд с
- **Этическим кодексом педагогических работников**
 - Картой Республики Беларусь
 - Административной картой города Минска
 - Грамотами и вымпелами учреждения
 - Свой вариант ответа
10. Победителям каких конкурсов становилось учреждение?
- Городской смотр-конкурс «Формула сада»
 - Республиканский смотр-конкурс «Безопасное детство»
 - Республиканский конкурс «Компьютер. Образование. Интернет»
 - Городской этап республиканского конкурса «Педагог года»
 - Городской конкурс профессионального мастерства «Опыт и инициатива педагогов - ресурс развития столицы»
 - Все варианты ответов
 - **Все варианты ответов и многие другие**
11. Чего из перечисленного нет на территории учреждения
- Огород
 - **Метеостанция**
 - Спортивная площадка
 - Уголок леса
 - Площадка по ПДД
 - Площадка «Игры на асфальте»
 - Уголок поля

12. Назовите пароль к интернету в учреждении
- **Беспарольный, свободный доступ**
 - sad239
 - ddu239
 - Не знаю пароля
 - Свой вариант ответа
13. Где проходит торжественная церемония поднятия государственного флага Республики Беларусь?
- **На территории учреждения, на специальной площадке**
 - В музыкальном зале
 - Посредством просмотра видео на мультимедийной доске
14. В каком конкурсе учреждение не принимало участие и не побеждало
- Конкурс с международным участием «Лучший сайт учреждения образования»
 - Конкурс телеграмм каналов «Время телеграмм»
 - **Конкурс социальных сетей «Педагог в ТикТок»**
15. Какое количество и где в учреждении установлены стационарных короткофокусных проекторы и мультимедийные доски
- 3
 - **9**
 - свой вариант ответа
 - затрудняюсь ответить, не знаю что это такое
16. Сколько раз учреждение побеждало в конкурсах?
- Городской смотр-конкурс «Формула сада»
 - Городской конкурс профессионального мастерства «Опыт и инициатива педагогов - ресурс развития столицы»
 - Конкурс с международным участием «Лучший сайт учреждения образования»
 - Городской конкурс "Лучшее учреждение образования/Лидер образования"
17. Постоянно-действующими рубриками ТГ-канала учреждения являются:
- **Ежедневный «Дайджест дня»**
 - **Утреннее приветствие**
 - **«Сказки на ночь»**
 - **«Выходные с пользой»**
 - **80 лет 80 дней**
 - ПСИХОЛОГИЯ
 - **Летний чек лист**
 - **«Мое безопасное лето»**
 - «Игры на прогулке»
 - **«Вкусно как дома»**

- Педагогика дополнительного образования
- Видео-уроки от 239 детского сада
- Фото дня
- Вопрос-ответ

18. Какая фраза написана в холле 1 этажа возле «Аллеи звёзд»

- Если звезды зажигают, значит это кому-то нужно
- Звезды, озаряющие нам путь
- Через тернии к звёздам
- Гори-гори моя звезда

После прохождения станции № 1 участникам предлагается определить место второй локации, разгадав ребус: «Посмотрите на картинки и подумайте, с каким местом в учреждении они больше всего ассоциируются. Обоснуйте свой выбор».



Это мультстудия. После правильного ответа, участникам предлагается пройти туда. Так как Quest проходит накануне Дня Учителя предлагаем посмотреть мультфильм, созданный воспитанниками анимационной студии «Мульти-land», посвященный этому празднику.



А затем предлагаем игру «Озвучка». Участникам демонстрируется небольшой отрывок отснятого материала для нового мультфильма, который предлагаем его озвучить.



Затем приступаем к прохождению заданий Questa на станции №2 «ПРАВДА ИЛИ ЛОЖЬ»

Станция "ПРАВДА ИЛИ ЛОЖЬ"

1. Правда ли, что все молодые специалисты после двухлетней отработки получают ежемесячную надбавку в размере 30% от оклада?

Правда

Ложь

2. Правда ли, что заведующий учреждением, Кузьмич Татьяна Александровна, является отличником образования?

Правда

Ложь

4. Правда ли, что учреждение образования принимало международные делегации более чем из 20 стран?

Правда

Ложь

5. Правда ли, что в учреждении работает (возможно, единственная в республике) детская мультстудия

Правда

Ложь

6. Правда ли, что учреждение было победителем конкурса ТИБО

Правда

Ложь

5. Правда ли, что учитель-дефектолог Николайчик Ольга Юрьевна умеет играть на аккордеоне?

Правда

Ложь

6. Правда ли, что в учреждении работает три магистра педагогических/психологических наук?

Правда

Ложь

7. Правда ли что воспитанники учреждения под руководством педагогов заняли 2 место в международных онлайн-соревнованиях по робототехнике MatataWorld Robotics Competition (Китай).

Правда

Ложь

8. Правда ли, что

Руководитель физического воспитания Кисель Наталья Михайловна имеет разряд КМС

Правда

Ложь

9. Правда ли что в каждой группе учреждения есть свой живой уголок

Правда

Ложь

10. Правда ли что в каждой группе учреждения есть посудомоечная машина

Правда

Ложь

12. Правда ли что количество подписчиков Телерам-канала более 400

Правда

Ложь

13. Правда ли что руководитель учреждения Татьяна Александровна совершила 4 прыжка с парашютом

Правда

Ложь

14. Правда ли что ежегодно 1 апреля в учреждении проходит, как День Позитива

Правда

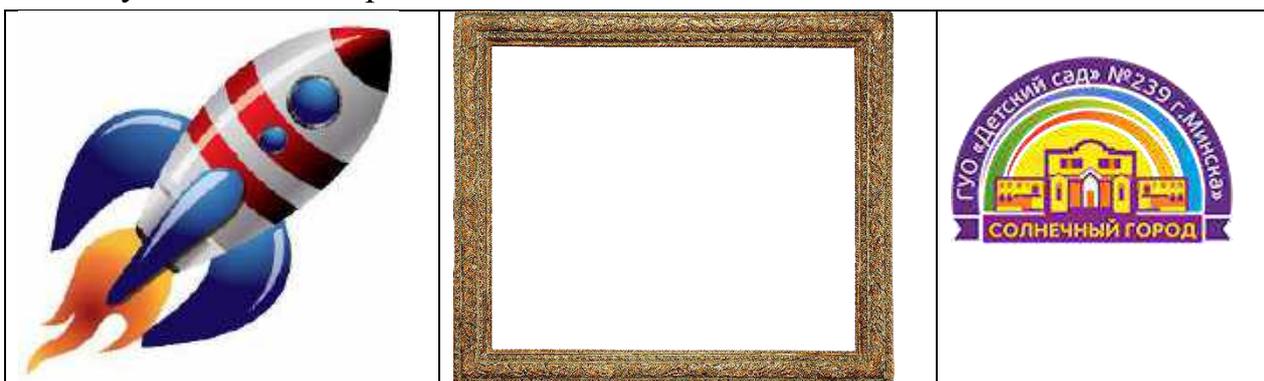
Ложь

15. Правда ли что педагоги учреждения являются участниками танцевального коллектива Краса

Правда

Ложь

После прохождения станции № 2 участникам предлагается определить место следующей локации, разгадав ребус: «Посмотрите на картинки и подумайте с каким местом в учреждении они больше всего ассоциируются. Обоснуйте свой выбор».



Это «Аллея звезд»
Приступаем к прохождению заданий Questa на станции №3 «239 в лицах»



Станция "239 в лицах"

Ваша задача - угадать, кто из коллектива изображен на фото? Узнать достаточно сложно, так как фотография сотрудника из его детства. Вот здесь и нужно взглядеться в глаза, уловить особенности каждого коллеги, возможно посмотреть на него «другими глазами» – все это способствует сплочению коллектива, созданию положительного эмоционального климата.

После прохождения станции № 3 участникам предлагается определить место третьей локации, разгадав ребус: «Посмотрите на картинки и подумайте, с каким местом в учреждении они больше всего ассоциируются. Обоснуйте свой выбор».



Это «Галерея славы»

Участники знакомятся со знаковыми достижениями учреждениями, обмениваются впечатлениями и получают памятные сувениры от руководителя.

ФОТО проведения релакс-минуток «Выдохнем» с элементами team building для молодых специалистов ГУО «Детский сад № 239 г.Минска» и учащихся ГУО «Минский городской педагогический колледж»



**Сценарная разработка культурно-досугового мероприятия
«Посвящение в профессию»
ГУО «Детский сад № 239 г.Минска»**

Цель: создать в коллективе обстановку творческого поиска наиболее эффективных форм и методов в работе с детьми, способствовать формированию чувства собственного достоинства, гордости за профессию.

Материалы и оборудование:

1. Записи детских голосов на магнитофон для конкурса «Узнай ребёнка»
2. Постеры с заповедями педагога (исп. Ш.А. Амонашвили):

Будь осторожен!

Не ошибись!

Не навреди!

Будь надеждой для ребёнка!

Дари себя детям!

Знай, к чему стремишься!

Постоянно ищи в ребёнке богатство его души!

Будь терпелив в ожидании чуда и будь готов для встречи с ним в ребёнке!

А также этические правила педагогических работников.

3. Листы бумаги с нарисованными на них кляксами разных цветов, фломастеры.
4. Набор пластилина на каждого педагога.
5. Портреты педагогов-классиков, детских поэтов и писателей
6. Листы бумаги со словами для стихотворения
7. Релаксационная музыка (при выполнении заданий)

Предварительная работа:

— молодым специалистам подготовить видео-приветствие (визитка)

— аудиозапись детских голосов воспитанников группы (читающие любое стихотворение)

Ход программы

Мы приветствуем сегодня
Молодых своих друзей,
Тех, кто полон сил и знаний,
Свежих мыслей и идей.

Ведущий: Вроде бы, совсем недавно радовались окончанию Колледжа, принимали поздравления, гордились дипломами. И вот они - молодые специалисты, перед которыми открылась дорога к профессиональному и карьерному росту.

Молодость – это такое время, когда интересно все. Молодость это такое время, когда удается все. Молодость это такое время, когда открыты все дороги и пути.

Молодой специалист... интересное словосочетание. С одной стороны, это специалист, а с другой – молодой, значит «зелёный», ничего не умеющий. Можно, сказать: выучился, работай, набирайся опыта, набивай синяки и шишки, пройдёт год, другой – научишься. Всё верно, если работаешь с техникой, но с педагогом сложнее. Дети не могут ждать, когда ты повзрослеешь, наберёшься опыта. Им ты нужен умный, добрый, весёлый, мудрый здесь и сейчас. Им не важно, что тебе самому от силы 20 лет.

Торжественный выход молодых специалистов

Ведущий представляет молодых воспитателей

Мы не всегда одеты от Версаче,
И не всегда нас возит «Мерседес»,
Но мы решаем важные задачи,
Без нас немислим общества прогресс.
И речь такую, я друзья, трактую
Скажу я вам коллеги, не тая:

Мне не нужна профессия другая,
Горжусь я тем, что воспитатель это Я!

1. **Визитка:** Педагогам предлагается рассказать о себе, о своих увлечениях, педагогическое кредо

2. **Задание-разминка:** уважаемые педагоги, доскажите имя сказочного героя.

Али...(Баба)	Маленький... (Принц, Мук)
Баба...(Яга)	Мальчик... (с Пальчик)
Барон...(Мюнхаузен)	Муха... (Цокотуха)
Винни...(Пух)	Никита... (Кожемяка)
Дед...(Мороз, Мазай)	Папа...(Карло)
Доктор...(Айболит)	Пес..(Шарик)
Домовёнок... (Кузя)	Почтальон... (Печкин)
Дядя...(Стёпа, Фёдор)	Принц.. (Лимон)
Елена ... (Прекрасная)	Пудель.. (Артемон)
Железный ... (Дровосек)	Сестрица... (Алёнушка)
Змей... (Горыныч)	Соловей... (Разбойник)
Иван... (Царевич)	Старик... (Хоттабыч)
Иванушка...(Дурачок)	Старуха...((Шапокляк)
Кот... (в сапогах, Леопольд, Матроскин)	Соловей... (Разбойник)
Кощей... (Бессмертный)	Старик...(Хоттабыч)
Красная...(Шапочка)	Старуха... (Шапокляк)
Крокодил...(Гена)	Финист.. (Ясный сокол)
Крошечка...(Хаврошечка)	Черепашка... (Тортилла)

3. «Пластилиновая фантазия»

Уважаемые коллеги, перед вами коробка с пластилином, проявите фантазию и вылепите (вытягивают карточки с названием существа):

- Кубохвостуус
- Шваброшерстиус
- Длинномониус
- Зубоглазиус
- Кривопузиус

4. Угадай зашифрованную сказку:

«Лена и тигр»

Пошла внучка Леночка в лес за ягодами и заблудилась. Долго плутала она по лесу и наткнулась на избушку. А в той избушке большущий тигр жил. Стала она у него жить, кашу варить... Вот задумал Лена убежать, нажарила картошки и велела тигру отнести их к маме с папой...

(«Маша и медведь»)

«Горошечек»

Жил-был мальчик. Родители у него умерли и стал он сиротой. И попал он в одну семью, где было три брата. У старшего брата был один глаз, у среднего - 2 глаза, а у младшего 3 глаза. Он на них сутра до ночи работал, а помогал ему в работе любимый бычок...

(«Крошечка-Хаврошечка»)

«Паучок-царевич»

Жил-были три девицы и задумали они жениться. Вышли они во двор, взяли в руки клубочки и кинули их в разные стороны. У старшей клубочек попал на дворянский двор, у средней – на купеческий, а у младшей попал клубочек в сети к пауку. Пришлось младшей дочери пожениться на пауке...

«Царевна-лягушка»

6. Следующий конкурс – творческий, возьмите в руки фломастеры и **дорисуйте волшебные кляксы**

Обмен мнениями

7. Уважаемые коллеги, давайте исполним для молодых специалистов песню о воспитателях.

Песня о воспитателях (из кинофильма «Весёлые ребята»).

Наша служба и опасна, и трудна
Не сравнится с ней работа ни одна.
Мы души своей частицы
Дарим детям по крупицам!
Наша жизнь забот и сложностей полна!
Припев:
Каждый день, каждый час
Отдаём мы сердце детям
И за каждого мы
Перед будущим в ответе!
Чтобы детям расти,
Не грустить, а веселиться!
Чтоб улыбка цвести
На счастливых детских лицах,
Мы должны каждый день,
Каждый день и каждый час
Беззаветно все трудиться!
Наша песенка весёлая, лети
И тому, кого ты встретишь на пути,
Расскажи, как все мы вместе
Собрались сегодня с песней,
Нам без песни и без дружбы нет пути!
Припев:

8. «Угадай, чей голосок» - воспитателям предлагается угадать ребёнка из своей группы.

9. *Воспитателям вручаются листы с текстом клятвы.*

Клятва воспитателя

Я, Воспитатель XXI века, глубоко сознаю свою ответственность перед будущим нашим обществом, перед Человечеством

Клянусь любить детей! Защищать их любовью и правдой!

Клянусь не навредить! Искать в детях только хорошее!

Клянусь не принуждать! Учить детей думать и любить!

Клянусь стать для своих воспитанников старшим другом, надеждой и опорой, гордиться своей профессией.

Клянусь бороться за доброе отношение к ребёнку всех взрослых, окружающих его.

Клянусь всегда, даже в самых сложных обстоятельствах, оставаться оптимистом в отношении каждого ребёнка, бороться за него, проявлять терпение в ожидании результатов своих педагогических усилий.

Клянусь постоянно повышать свой профессиональный уровень, в своей педагогической деятельности использовать достижения науки, передовой опыт коллег, проявлять творчество, бороться против косности, рутины и бездушия в детском саду.

10. Поздравление заведующего

Рецепт профессионализма: Возьмём 2 кг усердия, стакан душевности, добавим настойчивости, ложку пунктуальности, горсть непредсказуемости, перемешаем всё с рассудительностью, энергичностью, гуманностью. Всё это украсим элегантностью.

Ведущий: Дорогие друзья! Книга вашей профессиональной жизни еще только пишется, и мы надеемся, что это получится солидный фолиант с богатым содержанием. Но уже сейчас мы догадываемся, что благодаря вам эта книга будет такой же, доброй и мудрой, как и вы, она будет проникнута светом знания и душевным теплом, которым вы искренне делитесь с людьми.

STAND UP ШОУ - «ОТКРОЙТЕ, ВЕСНА!» - проводят молодые специалисты ГУО «Детский сад № 239 г.Минска»



ОХРАНА ТРУДА - ЗАЦЕПИЛА МЕНЯ" - ИГРА-ВИКТОРИНА КО ВСЕМИРНОМУ ДНЮ ОХРАНЫ ТРУДА- проводят молодые специалисты ГУО «Детский сад № 239 г.Минска»



Адаптационный тренинг с молодыми специалистами г. Минска
«Я+ТЫ=КОМАНДА»

Цель: содействие более успешной социальной адаптации молодых специалистов на первом рабочем месте; снятие эмоционального напряжения; мотивация сотрудников на дальнейшую профессиональную деятельность; повышение статуса профессии.

Категория участников: молодые специалисты учреждений дошкольного образования г. Минска

План проведения:

1. Встреча участников, регистрация
2. Приветственное слово руководителя, представление почётных гостей

Добрый день, уважаемые гости

Мы рады приветствовать вас в 239 детском саду г.Минска. И сегодня у нас гостей присутствуют

Лариса Леонидовна Волкова - Председатель Минской городской организации Белорусского профессионального союза работников образования и науки

Коноплева Алла Антоновна - заместитель председателя Минской городской организации Белорусского профессионального союза работников образования и науки

Щмавгонец Людмила Владимировна - Председатель Партизанской районной г.Минска организации Белорусского профсоюза работников образования и науки

Молодые специалисты - педагоги г. Минска

Нашу встречу мы проведём сегодня, как принято в нашем учреждении интерактивно, другими словами вы будете принимать самое активное участие.

И проведём встречу –Председатель ПК ГУО «Детский сад № 239 г.Минска» воспитатель дошкольного образования Хмелева Ю.Н. и молодой специалист (2022 – 2024гг.), оставшийся после отработки 2-х лет работать в ГУО «Детский сад № 239 г.Минска» воспитатель дошкольного образования Дыба К.А.

Итак, мы начинаем.

3. Блиц-опрос «Давайте познакомимся»
4. Погружение в тему встречи

Каждый год сотни молодых специалистов покидают стены родных Альма-матер и приступают к работе на своих первых рабочих местах. Волнительно.... И не только для них самих, но и для руководителя, всего коллектива. Ведь успешная профессиональная адаптация начинающего педагога- это залог того, что он закрепится в профессии - и своего рода оценка труда всего коллектива – его знак качества.

Предлагаем вам сегодня рассмотреть многогранность этого процесса на примере поддержки молодых начинающих педагогов руководством и профсоюзной организацией 239 Детского сада.

И сразу же начнём с главного. Давайте подберем 5 глаголов, основополагающих и определяющих функцию профсоюзов.

ПРОФСОЮЗЫ

- Объединяют
- Защищают
- Вдохновляют (мотивируют, развивают, раскрывают)
- Обучают
- Создают (созидают атмосферу)



5. **Блок № 1 «ПРОобъединене»** - презентация работы профсоюза в направлении объединения и сплочения коллектива.

Итак, и наша первая грань – ПРО объединение.

Все мы разные, но есть то, что нас объединяет: мы все - члены профсоюзной организации. Так сложилось, что педагоги большую часть времени проводят на работе. Добрые отношения в коллективе помогают личности в её становлении, развитии и совершенствовании. Но, а какой коллектив без профсоюзной организации? Это одна из самых популярных организаций в современном обществе. И это не потому, что у нее солидный возраст, а потому что профсоюзы за время своего существования помогли и помогают миллионам людей.

Как сделать нашу жизнь достойной? Как улучшить условия труда, оздоровления, отдыха. Эти и другие вопросы волнуют профсоюзную организацию. «БУДЬ С НАМИ, И ТЫ НЕ БУДЕШЬ ОДИН!» – этот лозунг стал основополагающим в работе и нашей первички. Мы все понимаем, что один в поле не воин. Именно поэтому люди объединяются в профессиональные союзы. Человек чувствует себя увереннее, когда знает, что он не один, что за ним стоит сила, сила его товарищей, а с этим, поверьте, будут считаться.

А как это объединение происходит в нашем коллективе?

Релакс -минутки «ВЫДОХНЕМ» периодически проходят у нас в учреждении во время тихого часа. Это единственное время, когда педагоги могут собраться все вместе, ненадолго оставив своих подопечных под пристальным вниманием помощников воспитателей. Созданию командного духа, сплочению коллектива, улучшение взаимодействия между сотрудниками помогают технологии team building . Предлагаем и вам присоединится к нам.

(проводит руководитель физического воспитания первой кв. категории Кисель Н.М.)



6. **Блок № 2 «ПРОзащиту»** - презентация работы ПК в направлении защиты законных прав и интересов сотрудников в области кадровой политики и охраны труда.

Грань вторая – ПРО защиту

Безусловно, профсоюзы стоят на страже выполнения нанимателем трудового законодательства и законодательства в области охраны труда.

В нашем учреждении этим вопросам уделяется самое пристальное внимание. И тут мы снова даём дорогу молодым, талантливым и креативным педагогам. Так, традиционно День охраны труда проходит у нас в виде квест-викторины «Охрана труда зацепила меня». Каждый год– это новая идея, креативный подход.

Мотивирующее видео проведения Дня охраны труда (авторство ГУО «Детский сад № 239 г.Минска»)

Предлагаем и вам принять участие в небольшом блиц-опросе (участники называют условные обозначения на знаках)



Вы все уже при приёме на работу прошли вводный и первичный инструктажи по охране труда И ознакомлюсь с очень важным документом. А вот что, это за документ мы предлагаем вам определить: *«Документ, в котором указаны эвакуационные пути и выходы, установлены правила поведения людей, а также порядок и последовательность действий обслуживающего персонала на объекте при возникновении пожара. Обычно он размещается возле выходов, лестниц и на лифтовых площадках и для каждого этажа составляется отдельный план».*

Давайте с вами узнаем, насколько хорошо вы умеете читать такой важный документ. Вам необходимо дать обозначение условных знаков, встречающихся в планах эвакуации. Игра-викторина «Охрана труда зацепила меня».

7. **Блок № 3 «ПРОмотивацию»** - презентация работы ПК в направлении мотивации, развития и поддержки молодых специалистов.

И нужно сказать, что у нас в коллективе этой грань очень обширна.

Настоящей «Формулой успеха стал грамотно выстроенный мотивационный менеджмент руководителя. А именно, умение создавать условия для успешной, результативной работы, формируя команду единомышленников, в которой каждый имеет возможность для самореализации.

Не боятся делегировать, дать возможность проявить себя – один из принципов работы руководства. Так, наши молодые специалисты традиционно становятся ведущими таких мероприятий, как STAND UP ШОУ - «ОТКРОЙТЕ, ВЕСНА!», они всегда самые активные участники самых разнообразных молодежных проектов, реализуемых в районе, городе и даже республики. Буквально вчера я вернулась из недельной поездки республиканского проекта «Автопоезд #Беларусь.Молодежь.Профи»

В учреждении всегда предоставляется возможность презентовать свой опыт работы на различных профессиональных площадках, организуемых городским объединением профсоюзов.

Молодость – не становится препятствием к работе по совместительству педагогом дополнительного образования. Из 5 молодых специалистов, двое сегодня являются руководителями кружков.



Можно много говорить, но лучше один раз увидеть. Давайте посмотрим видео презентацию Ксении Анатольевны к участию в районном этапе конкурса «ПРОФИ-фест 2024»

Видео-презентация участия молодого специалиста в конкурсе «SuperПРОФИ-2024» (авторство ГУО «Детский сад № 239 г.Минска»)

Ксения Анатольевна с воодушевлением вам рассказала и показала наше учреждение в цифре, но, поверьте раскрытие талантов, уникальности каждого возможно прямо здесь и сейчас. И мы вам это докажем.

Музыкальный руководитель высшей квалификационной категории Баранова Н.В. с помощью инновационной технологии Перкуссия тела – покажет каждому из вас, что и чувство ритма и прекрасного и творческое начало есть в каждом из вас, даже если у вас нет голоса. Ведь в этой технике вам не понадобится ни голос, ни даже музыкальные инструменты. Все что нужно есть у вас самих – это ваше тело.



Интерактивная игра с участниками с использованием инновационной технологии Перкуссия тела (проводит музыкальный руководитель высшей кв. категории Баранова Н.В.)

8. Блок № 4 «ПРОобучение» - презентация работы ПК в направлении обучения, развития молодых специалистов.

Безусловно, это постоянно обучение в диаде – молодой-специалист-наставник.

Из традиций нашего сада – это проведение уже на первом году работы –



фестиваля «Успешный старт» в конце учебного года, когда молодые начинающие педагоги проводят открытые занятия. А также проведение дуэтных занятий в течении года.

Профсоюзы также становятся тем первым учителем на рабочем месте. На традиционных профсоюзных уроках в 239 Детском саду мы изучаем основы трудового законодательная и тонкости его применения на практике; психологические основы управления конфликтами и корпоративную культуру, тайм-менеджмент и этику общения внутри коллектива.

Красиво звучит на бумаге – но вначале всегда трудно. Давайте посмотрим, как это происходит, когда молодой специалист только приходит на работу.

Юмористическое мотивирующее видео «Курс молодого бойца» (авторство ГУО «Детский сад № 239 г.Минска»)



Курс молодого бойца

Такой мотивационный ролик мы также используем в работе с молодежью. И нам его тоже показывали.

Ответьте мне на вопрос: что больше всего вас волновало, когда вы пришли на работу:

Вопросы оплаты труда, какая заработная плата будет в итоге – конечно, эти вопросы волнуют абсолютно всех.

«Что в расчётчике у воспитателя» - один из первых уроков председателя ПК и Татьяны Александровны.

Интерактивная игра «Что в расчётчике у воспитателя» - проводит заведующий Кузьмич Т.А.



Давайте посмотрим, как вы разбираетесь в этом (участникам предлагается реальный расчётный листок воспитателя)

— где в расчётчике посмотреть месяц, за который идёт начисление заработной платы и количество отработанных дней

— является ли данный воспитатель МС?

— Что вы знаете о доплате (компенсации взносов) ППС?

— Работал ли воспитатель более, чем на ставку в этом месяце? Сколько подработок он сделал?

— Какие выплаты стимулирующего

характера вы видите в расчётчике?

— Где идут выплаты по совместительству, как педагогу дополнительного образования?

— Через 5 лет – какие выплаты этому воспитателю будут точно увеличены (категория, стаж)

9. **Блок № 5 «ПРОсоздание»** - презентация работы ПК в направлении создания психологически здорового микроклимата в учреждении, атмосферы общности интересов и т.д. Презентация комплексной программы «ВКЛЮЧАЙСЯ», разработанной в учреждении.

И завершающая грань нашего ЗНАКА КАЧЕСТВА – Это ПРО созидание

В первую очередь Профсоюзы вместе с руководителем создают и создают атмосферу психологического комфорта в учреждении.

В ГУО «Детский сад № 239 г.Минска» выстроена комплексная модель адаптации молодых специалистов «Включайся».

Разработанный комплекс мероприятий, направленных на адаптацию молодых специалистов, реализацию ими своих возможностей в профессиональной деятельности содействует успешному их вхождению в новое образовательное пространство; способствует формированию и сохранению положительной мотивации к выбранной профессии педагога и повышению ее статуса.

Приветственное письмо руководителя (до приема на работы), которые посылаем новым сотрудникам, чтобы поприветствовать их, создать положительное первое впечатление о коллективе, рассказать, как пройдет первый рабочий день. Это помогает новичкам не только почувствовать, что они готовы к первому дню на новой работе, но и вызвать у них ощущение того, что они уже являются частью команды.

Благодарственные письма на место учебы и родителям. Такое письмо этим летом получили и мои родители.

«Welcome Day» - проводится в первый рабочий день. Проходит это день весьма

интересно: интерактивная игра "Кейс начинающего педагога, адаптационный чек-лист - первый путеводитель на новом месте; «Welcome pack» - приветственный «комплимент» в первый рабочий день

Адаптационные беседы с руководителем и адаптационные пульс-опросы. Проводятся с диагностической целью для выяснения затруднений, опасений начинающих педагогов, а также выяснения причин ухода из профессии.

«Посвящение в профессию», а также Quest-игра «PROсад». Проводится в начале учебного года, обычно в конце сентября, когда молодые специалисты уже практически два месяца работают в учреждении. Quest «PROсад» подразумевает прохождение молодыми специалистами специализированных площадок, где они выполняют задания, связанные с жизнью и деятельностью Детского сада, с его традициями и достижениями. Задания Qesta созданы с помощью Google-формы. Главное, чтобы в ходе прохождения и выполнения заданий они больше узнали об учреждении, почувствовали свою принадлежность к коллективу-профессионалов, свою причастность к знаковым его достижениям. Многие вопросы подкреплены интересными фото и видео-материалами, текстовыми комментариями, с которыми участники могут ознакомиться сразу при его прохождении или позже.

Например, вопрос «Правда ли, что педагоги учреждения являются участниками танцевального коллектива Краса»

А как вы думаете?

Выступление танцевального коллектива «Краса», созданного на базе учреждения из начинающих педагогов.



Вот и заиграл всеми гранями знак качества 239 Детского сада. Но, поверьте – это лишь часть многогранного процесса вхождения в профессию. Надеемся, с нашей помощью вы также открыли для себя новые грани и в профессии и в личностном росте, увидели, как много таких как вы, начинающим молодых специалистов, которые уже через два года могут сами стоять на сцене и с гордостью рассказывать и о своем коллективе, и своей профессии, и об общественной организации – которая нас всех объединила, в том числе сегодня – о нашем профессиональном союзе.

И в заключении, вы все, поднимаясь по лестнице видели нашу аллею звезд, наших педагогов. И малышей, которые указывают на них словами «Звезды, озаряющие нам путь».

Предлагаем вам продолжить фразу: «Лучше один раз зажечь звезду, чем

10. Подведение итогов (слово почетным гостям)

Татьяна КУЗЬМИЧ,
заведующий
детским садом № 239 г. Минска,
руководитель народного ресурсного центра
по управленческой деятельности,
магистр педагогических наук

ПЕРВЫЙ РАБОЧИЙ ДЕНЬ В УЧРЕЖДЕНИИ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

15 августа многие учреждения образования встречают вечерами выпускников педагогических вузов и вузов на их первом месте работы. Поэтому этот день можно по праву назвать «днем молодого специалиста».

Сегодня актуальными являются не только вопросы укомплектованности кадрами, но и закрепления молодых специалистов на своих первых рабочих местах. Эксперты указывают, что значительный отток кадров происходит на первые годы профессиональной деятельности молодых специалистов сферы образования. Сохраняется тенденция увеличения числа педагогических работников пенсионного возраста. В любой профессиональной среде с течением времени происходит естественная возрастная ротация. Обновление рабочей команды — норма успешного существования любой профессиональной группы.

Концепцией развития педагогического образования в Республике Беларусь на 2021–2025 годы определено, что «эффективность развития педагогического образования обуславливается взаимодействием и конструктивным взаимодействием учреждений образования, обеспечивающих реализацию образовательных программ педагогического образования, и учреждений образования, заинтересованных в высококвалифицированных компетентных педагогических кадрах. В то же время существуют проблемы с профессиональной и социальной адаптацией молодых специалистов на рабочих местах. На опроса молодых специалистов можно сделать вывод, что значительную процесс адаптации в учреждении отстает либо сводится к формальному набору мер, которые не соответствуют современным требованиям и не подкрепляются необходимыми теоретическими знаниями. Руководители порой не учитывают особенности молодых специалистов как особой статусной и возрастной группы.

Новый взгляд на проблему адаптации молодых специалистов обозначил и министр образования Андрей Иванчук на заседании коллегии Министерства образования «О реализации государственной молодежной политики в Беларуси в июне 2022 года». Он отметил, что для решения вопроса закрепления молодых специалистов необходимо обеспечить индивидуальный подход к каждому работнику, специалистом следует разработать под каждого дорожную карту адаптации и закрепления, предусмотреть дополнительные стимулирующие меры для успешной адаптации и закрепления на рабочих местах? Какие дополнительные меры для успешной адаптации внедрять на рабочих местах?

Наше учреждение дошкольного образования на протяжении последних 5 лет осуществляет тесное взаимодействие с Минским городским педагогическим колледжем. И это взаимодействие не сводится только к предоставлению базис колледжем по профессиональной подготовке и адаптации молодых специалистов на рабочих местах, ключевым аспектом которой является расширение нашего непосредственного участия как учреждения-заказчика кадров в подготовке педагогических работников, востребованных рынком педагогического труда.

ПРІСЛЕСКА 07 / 2023

Она пришла в нашу команду уже с колоссальным опытом (перечислите, если можете).

Это формальная сторона вопроса, но, вероятно, лучше всего расскажет о ней ее куратор. (Называет ИО) будет работать в старшей группе № 5, где и проходила практику. Коллеги, возможно, у вас есть вопросы.

После представления новой сотрудницы проведите знакомство с членами коллектива.

Советчик!

Представление должно проводиться в неформальной обстановке, но с четкой структурой. Необходимо выбрать удобное время, когда возможно собрать для приветствия максимальное количество сотрудников. Во время представления обязательно поинтересуйтесь интересами коллектива.

На каждую должность устраивается молодой специалист. Обозначьте круг его обязанностей, выполняемых функций.

Расскажите о достижениях учреждения, представив отчет (если таковой имеется), т.к. многие молодые специалисты уже имеют опыт работы).

При этом не стоит перегружать новичка информацией о всем коллективе, запомнить все поименно и первый день не считать. На этом этапе важно создать благоприятную атмосферу для прихода в коллектив.

Желательно предоставить новому сотруднику слово для небольшого рассказа о себе. Предупредите об этом заранее, чтобы у него было время подготовиться.

Если у коллег появятся вопросы, дайте возможность их задать.

«Посвящение в профессию» — презентация работы учреждения

Демонстрация презентационного видеоролика о деятельности учреждения.
Юмористический видеоролик «Курс молодого бойца», где в старинческом ключе показан процесс адаптации молодого специалиста, успешно преодолевшего путь становления под руководством «Дорожкинских мудрецов».



Важно!

Краткость — самое главное на этом этапе. Можно использовать презентацию, видео, но не стоит использовать промолвки, переизбыточные для родителей. Не следует перегружать новичка излишней информацией, подробными сведениями об истории учреждения, миссии, достижениях и т.д. Лучше всего затронуть вопросы корпоративной культуры, традиций, привычек в коллективе.

Интерактивная игра «Кейс начинающего педагога»

Эффективность использования интерактивных презентаций. Мы предлагаем их фактически с первого рабочего дня. Они способствуют совместной и мотивированной рабочей культуре, помогают использовать творческий подход и нестандартное мышление, которые зарождают и обогащают сотрудников, повышают их моральный дух.

Молодому специалисту предлагается собрать кейсы с предметами и высказать свои предположения об их предназначении в своей будущей профессиональной деятельности (и не только по прямому назначению). По мере ответов предлагаются слайды. Предлагаются следующие предметы:

Ручка (для написания планов, но может использоваться и в технике нетрадиционного рисования).

Ложка (столовая прибор, инструмент для докармливания малышей, а еще чтобы «черпать» знания, постигать азы педагогики).

Сачок (для ловли бабочек и малышей на прогулке).

Лупа (использовать в уголке экспериментирования, но можно использовать, чтобы разглядеть талант воспитанников). И др.

Возможны иные варианты ответов, предложенные молодыми специалистами.

Советчик!
Не стоит перегружать первый рабочий день игрой с элементами викторины, где новичок может и не продемонстрировать необходимые качества. Достаточно использовать небольшие элементы интерактива с целью создания благоприятного психологического климата, ситуации успеха для молодого специалиста.

Поблагодарите за интерактивную презентацию обстановку и снять напряжение у молодого специалиста.

ПРІСЛЕСКА 07 / 2023

ДОЛГОЖДАНЫЙ ДЕНЬ

Сценарий проведения первого рабочего дня молодого специалиста

Цель: содействие успешной социальной адаптации молодого специалиста на первом рабочем месте.

Задачи: ознакомить сотрудника с общими сведениями об учреждении и коллективе; провести организационные мероприятия, связанные с началом рабочего дня; снять эмоциональное напряжение; мотивировать сотрудника на дальнейшую профессиональную деятельность.

Предварительная работа: приветственное письмо от руководителя

Как правило, на момент первого рабочего дня будущие сотрудники уже прошли собеседование, неоднократно встречались с администрацией, познакомившись не только в offline-формате, но и online, посредством официального сайта, стали подписчиками учреждения в «Telegram» и «Instagram». Однако организатор по-особенному. Есть только один шанс произвести первое впечатление, пусть оно будет запоминающимся.

Уже традиционно в первый рабочий день мы стараемся не ставить молодых специалистов на смену для работы в группе однах. В летний период, при объединении групп, это сделать возможно.

Накануне наши молодые специалисты получают приветственное письмо от руководителя учреждения дошкольного образования следующего содержания:

«Уважаемая ИО! Добро пожаловать в колледж детского сада № 239. Мы рады, что Вы присоединились к нам!
15 августа — Ваш первый рабочий день. Приходите, пожалуйста, к 08.00. Форма одежды — деловая стиль. Возьмите с собой паспорт, диплом об образовании, направление на работу, медицинскую справку, 2 фото (3х4 см). Запросите заранее свой пропуск в службу охраны на входе.
Ваш первый рабочий день будет таким:

В 8.00 я жду Вас у себя в кабинете для оформления документов и приёма на работу.
В 8.30 Вы придёте на своё рабочее место, в группу № 5 (старшая группа). Ваши коллеги — Мария Востриченко. В этот день Вы будете работать вместе с ней. При необходимости она во всё время окажет Вам помощь.

В 13.00 мы ждём Вас в музыкальном зале, где познакомим Вас с коллективом.

проведём небольшую презентацию работы учреждения, обозначим организационные и бытовые моменты.

Вы примете участие в интерактивной игре: ответим на все вопросы, которые у Вас появятся.

Ваш первый рабочий день будет закончен в 17.12.

Мы стараемся, чтобы этот день был для Вас лёгким и запоминающимся.

С наилучшими пожеланиями, заведующий Татьяна Александровна.

Приветственное письмо — это сообщение, которое Вы посылаете новым сотрудникам, чтобы поприветствовать их, сообщить необходимые сведения о первом рабочем дне. Это помогает новичкам почувствовать, что они уже являются частью команды, что их ждут в этой команде. Все это помогает заложить основу для успешного и эффективного процесса включения в должность.

Важно!
«Приветственное» не означает «административное». Там никто должен быть только разговаривать и в то же время оказывать для оформления сотрудников приветствия заранее, не уходящее от незнакомых. Все это помогает заложить основу для успешного и эффективного процесса включения в должность.

Используйте короткие и простые предложения.

Постарайтесь создать небольшое дружелюбное приветственное письмо для новых сотрудников. Этот жест не останется незамеченным. Помните, что есть только один шанс произвести первое впечатление, пусть оно будет запоминающимся.

Традиционное письмо можно отправить по электронной почте, но лучше всего коммуникация в современных мессенджерах («Telegram» и т.д.), где можно оперативно ответить, оставить комментарий.

Ход проведения первого дня
Приветствие нового члена команды
Заведующий. Уважаемые коллеги, позвольте вам представить (называет ФИО), выпускницу Минского городского педагогического колледжа по специальности «Дошкольное образование». Среди наших молодых специалистов у нас добавился еще один человек, это (называет ИО).

ПРІСЛЕСКА 07 / 2023

Адапционный чек-лист — первый путь сотрудника на новом месте

Вручается молодому специалисту с возможностью подписания.

«Дорогой день, ИО!
Вы приняты на работу в ГУО «Детский сад № 239 г. Минска». Здесь Вы сможете познакомиться с важной информацией, которая поможет Вам адаптироваться и быстрее влиться в команду.

1. С целью удобства в учреждении создана группа в «Viber». Вы стали её участником. Ежедневно там будет размещаться пометочный график работы на предстоящую неделю в формате информационного сообщения. Также здесь размещается самая оперативная информация. Вопросы не касаются быстрого оповещения, стараемся размещать во время «тихого часа», чтобы избежать педагогических работников от чрезмерного сообщения. Также здесь размещается информация по вопросам, которые зарождают и обогащают сотрудников, повышают их моральный дух.

Кроме этого, используем в работе Google Планет. На Ваш электронный адрес придет ссылка-приглашение. Его интерфейс достаточно прост и понятен. Это комфортный в работе, универсальный и современный сервис для эффективного планирования, создания и отслеживания задач. Все сотрудники имеют доступ не только к списку событий и задач, планируемых на месяц руководством, но и доступ к редактированию и добавлению событий. Вы можете встроить уведомление о предстоящем событии или мероприятии, прикрепляя необходимые документы, файлы, а также использовать иные возможности сервиса. Уверены, что Вы с легкостью освоите это приложение на мобильном устройстве. Если возникнут какие-либо вопросы, обращайтесь к... (прописать ответственного лица).

2. Ваш рабочий день составляет 7,2 часа. Рабочее время: 1-я смена — с 7.00 до 14.12, 2-я смена — с 11.48 до 19.00. Обеденное время включается в рабочее. У нас в учреждении есть комната для приема пищи для персонала. Вы сможете его использовать. Расписание дня на первом этапе, рабочее с понедельником. Там имеются микроволновая печь, холодильник, электрический чайник.

3. Во всех групповых помещениях есть отдельные туалеты для сотрудников, также они размещены на первом и втором этажах общих коридоров.

4. В учреждении установлен доступ к интернету (логин и пароль от Wi-Fi...).

5. Отдельное рабочее место для педагогических работников оборудовано в методическом кабинете, где установлены компьютер и принтер

(цветной и черно-белый). Все рабочие материалы размещайте на диске D, в папке «Группы».

6. В учреждении имеются: мультимедиа, интерактивная доска, ламинатор, брошюратор. Во всех групповых помещениях установлены на короткофокусные проекторы с возможностью демонстрации презентаций, видео и т.д. По всем вопросам использования данного оборудования обращайтесь к заместителю заведующего по основной деятельности.

7. Напоминаем члену контактного информирования: 220088, г. Минск, ул. Захарова 61а; e-mail: ddu239@minskedu.gov.by; тел.: +375 (17) 356-35-64 (заведующий); +375 (17) 374-19-92 (вахта).

Важно!
Необходимо тщательно подходить к вопросу, какую информацию включать в чек-лист. Во-первых, ее не должно быть много. Во-вторых, она не должна «загружать» новичка.

Оцените, что в предоставленном нами варианте указаны не все информационные, с которыми можно познакомиться, молодого специалиста. Например, какой профессиональный режим создан в учреждении; где и кому оставить заявку на ремонт оборудования; группы; вопросы из опыта внутреннего трудового распорядка; планы учреждения и многое другое. С таким количеством информации на встрече с руководителем.

В чек-листе старайтесь указать наиболее важную информацию для новичка в первый рабочий день, которая поможет, что многие в учреждении связаны для успешной и комфортной работы. Например, наличие обширного арсенала компьютерной и организационной техники для работы педагогических работников, комнаты для приема пищи персонала и т.д.

«Welcome pack» — приветственный «комплект» в первый рабочий день. Приветственный набор вручается в заключительный день встречи. В содержание приветственных подарков от учреждения могут входить: блокнот, ручки, стикеры, которые могут подарить вещи, которые еще ближе познакомитесь с традициями, ценностями, корпоративной культурой организации и почувствовать себя причастным к команде. Все зависит от бюджета от бюджета и ручек до USB-флешек, ролевых, блокнот и т.д.

Все предметы обязательно брендированы: логотипом, слоганом или важным корпоративным сообщением. Новичков порадовать не только презентом от коллектива, сколько приветственное слово и знак внимания.

ПРІСЛЕСКА 07 / 2023

ТЕКУЩАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

АДАПТАЦИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ: опыт работы учреждения

ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ



Татьяна КУЗЬМИЧ, заведующий ГУО «Детский сад № 239 г. Минска»

Каждый год сотни молодых специалистов пополняют ряды сотрудников УДО. Бывшие учащиеся и студенты становятся педагогами. Однако все еще актуальной остается проблема оттока молодых специалистов из системы дошкольного образования столицы в другие сферы именно в первые годы их профессиональной деятельности. Каждый руководитель понимает, что быстрая и успешная адаптация является залогом того, что молодой специалист останется в профессии,

Правовое регулирование формирования кадрового потенциала

С целью формирования кадрового потенциала, способного обеспечивать эффективное решение актуальных и перспективных задач общественно-политического и социально-экономического развития страны, а также создания условий и механизмов, направленных на обеспечение кадровой безопасности, подписан Указ Президента Республики Беларусь от 03.01.2024 № 1 «О Концепции государственной кадровой политики Республики Беларусь», в котором указано на необходимость минимизировать негативное влияние, в частности, следующих тенденций:

- роста дефицита квалифицированных кадров по наиболее значимым видам экономической деятельности;
- изменений ценностных ориентиров молодежи и ее отношения к труду;
- недостаточной работы организаций по формированию четкой кадровой стратегии.

Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 31.08.2022 № 572 «О вопросах реализации образовательных программ», в частности, утверждено Положение о базовой организации учреждения образования, а также установлена примерная форма договора о взаимодействии учреждения образования с организацией — заказчиком кадров.

Общим направлением государственной кадровой политики среди прочего является развитие системы адаптации кадров, в т.ч. наступившего. Реализация государственной кадровой политики должна осуществляться посредством выстраивания руководителями системной работы по подбору и расстановке кадров, созданию условий для их закрепления.

Проблемные моменты формирования кадрового потенциала в УДО

На практике УДО сталкиваются с тем, что у молодых специалистов порой отсутствует сформированная система компетенций,

ТЕКУЩАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

которые позволили бы им быстро включаться в профессиональную деятельность, быть стрессоустойчивыми и гибкими. Возможно, проблема кроется и в объективных причинах. Поступающим в учреждения среднего специального образования (далее — УССО) абитуриентам сегодня едва ли исполняется 15 лет. Согласитесь, достаточно сложно в этом возрасте сделать осознанный выбор. И лишь к моменту окончания двухлетней обязательной работы многие из молодых специалистов задаются вопросами поиска себя (правильный ли выбор я сделала, нужно ли что-то менять, ведь я такая молодая, весь мир открыт передо мной). С 2018 г. сроки обучения в УССО сокращены с 3 лет 10 месяцев до 2 лет 10 месяцев. В итоге мы порой принимаем на работу выпускника, которому едва исполнилось 18 лет (учреждения образования имеют право принимать на работу по педагогическим специальностям только совершеннолетних лиц).

Справка: подп. 5.1 п. 3 списка работ, на которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет (утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 27.08.2018 № 67), определен запрет на выполнение работ, в частности, по обслуживанию детей в учреждениях образования и иных организациях, которые в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность, реализующую образовательную программу дошкольного образования, образовательную программу специального образования на уровне дошкольного образования для лиц с интеллектуальной недостаточностью.

Идеальные представления молодого специалиста о первом рабочем месте, сталкиваясь с объективной реальностью многозадачности и сложности профессиональной деятельности, часто приводят к принятию решения уйти из профессии после положенной двухлетней отработки.

С помощью анкетирования, проведенного ресурсным центром по управленческой деятельности ГУО «Детский сад № 239 г. Минска», было выявлено, что лишь 48,1% молодых специалистов (воспитателей дошкольного

образования) района планируют продолжить педагогическую деятельность. В то же время значительная часть педагогов (42,3%), только начавших свой трудовой путь, намерены сменить профессию на другие сферы труда, не связанные с образованием (сфера обслуживания, индустрия красоты, туризм, логистика, маркетинг, менеджмент). Еще 9,6% педагогов находятся в состоянии неопределенности, затрудняются с ответом. Следует отметить, что из потенциальных 48%, намеренных продолжить и дальше педагогическую деятельность, 12% сменят должность воспитателя дошкольного образования на другую после получения высшего образования по специальностям «Дефектология», «Психология» и др.

Поэтому к актуальным педагогическим задачам любого учреждения образования относятся работа, направленная на более быструю и успешную адаптацию молодых специалистов к новой социальной роли, закрепляемость молодых специалистов на первых рабочих местах.

Особенности процесса адаптации молодых специалистов

Рассмотрим процесс адаптации молодых специалистов комплексно, проанализировав различные типы адаптации:

- физиологическую адаптацию — приспособление к новым условиям работы, графику, нагрузкам;
- социальную адаптацию — знакомство с атмосферой УДО, интеграция в социальную среду, принятие норм поведения, построение взаимоотношений с коллегами, администрацией и законными представителями воспитанников;
- психологическую адаптацию — процесс интеграции внутренних и внешних условий жизни и деятельности личности и среды;
- профессиональную адаптацию — включение молодого специалиста в профессиональную деятельность, привязка к требованиям администрации, НПА. Результаты наблюдения за социальной адаптацией молодых специалистов свидетельствуют о том, что уровень их коммуни-

кативной компетентности после окончания УССО часто не соответствует уровню сложности решаемых ими в будущем задач. В связи с этим молодой педагог в начале профессиональной деятельности вынужден устранять дефицит не только профессиональных знаний и умений, но и коммуникативных навыков.

Модель адаптации молодых специалистов должна соответствовать требованиям времени и качественно изменяться как содержательно, так и технологически. Необходимо всегда учитывать особенности и специфику педагогической деятельности, ее функционально-ролевую значимость при разработке системы мер, направленных на адаптацию молодых специалистов в учреждении образования.

В ГУО «Детский сад № 239 г. Минска» выстроена комплексная модель адаптации молодых специалистов «Адаптация Я» от А до Я.

Разработанный комплекс мероприятий, направленных на адаптацию молодых специалистов, реализацию ими своих возможностей в профессиональной деятельности, содействует успешному их включению в новое образовательное пространство, способствует формированию и сохранению положительной мотивации к выбранной профессии педагога и повышению ее статуса.

Ниже рассмотрим практический этап социальной адаптации молодого специалиста. В нашем учреждении это комплекс мероприятий для молодых специалистов, способствующих знакомству с атмосферой учреждения. Проводимые мероприятия дают возможность начинающим педагогам с первых дней работы проявить творческую инициативу, включиться в деятельность, соответствующую их способностям, увлечениям, интересам.

Практический этап социальной адаптации через quest-игру «PROсад»

Игра проводится в начале учебного года, обычно в конце сентября, когда молодые специалисты уже практически два месяца работают в учреждении. Quest — это разновидность игр, требующая от игрока решения

умственных задач для продвижения по сюжету. Quest-игра «PROсад» подразумевает прохождение молодыми специалистами специализированных площадок, где они выполняют задания, связанные с жизнью и деятельностью детского сада, его традициями и достижениями. Задания quest-игры созданы с использованием Google-формы. При помощи любого мобильного устройства молодой специалист без труда может поставить задачу.

Наша цель не в том, чтобы участники правильно ответили на поставленные вопросы. Главное, чтобы при прохождении и выполнении заданий они больше узнали об учреждении, почувствовали свою принадлежность к коллективу профессионалов, причастность к его знакомым достижениям.

Прохождение quest-игры предполагает использование всех возможных источников для получения необходимой информации (сайт, Telegram, YouTube, Instagram учреждения), а также живое общение с педагогами (их интервьюирование).

Многие вопросы подкреплены интересными фото- и видеоматериалами, текстовыми комментариями, с которыми участники могут ознакомиться сразу при прохождении quest-игры или позже.

Например, вопрос «Правда ли, что все молодые специалисты после двухлетней отработки получают ежемесячную надбавку в размере 30% от оклада?» подкрепляется ссылкой на локальный правовой акт, где эта норма закреплена (коллективный договор). Или же вопрос «Правда ли, что педагоги учреждения являются участниками трансферального коллектива «Краса»?» подкреплен видео выступления творческого коллектива.

Таким образом, наша главная задача — заинтересовать, повысить авторитет и имидж профессии и учреждения — будет достигнута.

От редакции

Ознакомьтесь с quest-игрой «PROсад» можно в открытом доступе на сайте ERUDO.BY в рубрике «Статья месяца».

ДОГОВОР № 10
о взаимодействии учреждения образования с организацией – заказчиком кадров при подготовке специалистов

1 июля 2024 г.
 (дата заключения договора)

Минск
 (место заключения договора)

Государственное учреждение образования «Минский городской педагогический колледж» в лице директора Гузовой Ольги Николаевны, именуемое в дальнейшем учреждение образования, действующего на основании Устава государственного учреждения образования «Минский городской педагогический колледж», утвержденного приказом комитета по образованию Мингорисполкома № 98-ОС от 24.03.2016, государственная регистрация 28.03.2016г. № 192625539, с одной стороны, и государственное учреждение образования «Детский сад № 239 г.Минска» в лице заведующего Кузьмич Татьяны Александровны, действующего на основании Устава, зарегистрированного Минским городским исполнительным комитетом 16 сентября 2022 года в ЕГР за №191441804, именуемое в дальнейшем базовая организация, с другой стороны, заключили настоящий договор о нижеследующем.

ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

1. Предметом настоящего договора является взаимодействие учреждения образования и базовой организации в обеспечении необходимого уровня качества образовательного процесса.

ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2. Учреждение образования обязуется обеспечивать:

- 2.1. подготовку специалистов в соответствии с пунктом 1 настоящего договора;
- 2.2. внесение изменений в учебно-программную документацию с учетом предложений базовой организации;
- 2.3. участие базовой организации в совершенствовании учебных программ учреждения образования по учебным предметам;
- 2.4. планирование совместно с базовой организацией сроков проведения практики, практических занятий учащихся, создание необходимых условий для прохождения практики, практических занятий, заключение договоров о проведении практики;
- 2.5. включение в состав государственных экзаменационных комиссий, государственных квалификационных комиссий учреждения образования по представлению базовой организации ее представителей для проведения итоговой аттестации обучающихся;
- 2.6. распределение выпускников на работу в базовую организацию в количестве, определенном в настоящем договоре;
- 2.7. другие обязанности учреждения образования (по договоренности сторон):

3. Базовая организация обязуется:

- 3.1. обеспечивать проведение практики, практических занятий, учащихся по возможности у одних и тех же воспитателей дошкольного образования на весь период проведения;
- 3.2. принимать участие в формировании тематики курсовых проектов;
- 3.3. обеспечивать условия для выполнения научно-исследовательских, опытно-конструкторских и опытно-технологических работ, апробации и внедрения результатов научной деятельности преподавателей учреждения образования;
- 3.4. оказывать информационную поддержку учреждению образования по вопросам развития базовой организации, внедрения современных технологий, техники и оборудования;
- 3.5. направлять своих представителей в состав государственных экзаменационных комиссий;

- 3.6. назначать руководителями практики работников базовой организации, имеющих высокую квалификацию;
- 3.7. осуществлять совместно с учреждением образования профориентационную работу;
- 3.8. обеспечить трудоустройство направленных на работу по распределению выпускников;
- 3.9. возместить средства, затраченные государством на подготовку специалистов за счет средств местного бюджета, в случае необоснованного отказа в приеме на работу по полученной специальности, присвоенной квалификации выпускнику, прибывшему на работу по распределению, в порядке, определяемом Советом Министров Республики Беларусь;
- 3.10. обеспечивать реализацию других обязанностей (по договоренности сторон).

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ

4. Дополнительные условия настоящего договора:

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН И ПОРЯДОК РАЗРЕШЕНИЯ СПОРОВ

5. Настоящий договор может быть расторгнут досрочно в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения сторонами его условий.
6. Стороны освобождаются от ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязательств по настоящему договору, если причиной такого неисполнения являются обстоятельства непреодолимой силы.
7. Споры по настоящему договору разрешаются в соответствии с законодательством.

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8. Настоящий договор вступает в силу с даты его последнего согласования сторонами и действует до 1 июля 2029 года.
9. Настоящий договор может уточняться путем заключения дополнительных соглашений, указанных в пункте 1 настоящего договора.
10. Настоящий договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.
11. В случаях, не предусмотренных настоящим договором, стороны руководствуются законодательством.

АДРЕСА И РЕКВИЗИТЫ СТОРОН

Учреждение образования:
 наименование: ГУО «Минский городской педагогический колледж»
 место нахождения: 220114,
 г. Минск, ул. Макаенка, 29
 банковские реквизиты:
 Р/с ВУ11ВЛВВ36040192625539001001 в
 ГОПЕРУ ОАО «Белинвестбанк»
 ВИСВЛВВВУ2Х
 г. Минск, пр.Машерова, 29
 УНП 192625539

Базовая организация:
 наименование: ГУО «Детский сад № 239
 г.Минска»
 место нахождения: 220088
 г. Минск, ул. Захарова 61 А
 банковские реквизиты:
 УНН 100361503 ОКПО 37408612
 расчетный счет 3632003430005
 Филиал 514 АСБ "Беларусбанк"
 г. Минск, код 614

Директор:  О.Н.Гузова

(подпись)
 20 24 г.
 М.П.



Заведующий:  Т.А.Кузьмич

(подпись)
 20 г.
 М.П.





ПРИЛОЖЕНИЕ 23

Выступление на педагогическом совете ГУО «Минский городской педагогический колледж» 28.08.2024 года заведующего ГУО «Детский сад № 239 г.Минска» с темой «Совершенствование механизмов взаимодействия колледжа и заказчиков кадров по профессиональной адаптации молодых специалистов»

Выступление молодых специалистов и администрации ГУО «Детский сад № 239 г.Минск» на мероприятии «Первый урок для первых» 30.08.2024г.





Поздравление руководителя



Молодые специалисты

