



***Молодые кадры для детского сада:
как привлечь, понять и удержать
поколение Z***

**Вяткина Оксана Рашитова,
заведующий ГБДОУ № 4 комбинированного вида
Красносельского района Санкт-Петербурга,
преподаватель высшей школы
главный эксперт чемпионата «УМЕНИЯ ЮНЫХ» KidS®**



Актуальность проблемы

Статистика: старение кадров в ДОУ, высокий процент ухода молодых специалистов в первый год работы.

Конкурентная среда: молодые девушки 20-25 лет выбирают не между детскими садами, а между профессией воспитателя и другими сферами (офисная работа, продажи, фриланс).



Чтобы выиграть эту конкуренцию, мы должны не просто предлагать работу, а создавать среду для их профессиональной и личностной реализации.



Кто они? Поколение Z

Цифровые аборигены: Информация — в смартфоне. Ориентируются на визуал. Ожидают быстрой обратной связи.





Кто они? Поколение Z

Ценности: Важны баланс работы и жизни, экологичная атмосфера, возможность самореализации, обратная связь, уважение как к эксперту.





Ключевые особенности и боли

Потребность в быстрых результатах и обратной связи:

Выросли в мире «лайков». Ждут признания своих маленьких успехов. Боятся рутины.

Высокий уровень тревожности и «синдром самозванца»:

Сомневаются в своей компетентности. Страх не справиться с группой, родителями, документацией.

Ценность горизонтального общения:

Им важны партнерские отношения с наставником и руководством, а не жесткая иерархия.

Гиперответственность + страх ошибки:

Часто перфекционистки. Ошибка для них — катастрофа, а не опыт. Нужна безопасная среда для обучения.

Поиск смысла и миссии: Хотят видеть ценность своего труда. «Я не просто присматриваю за детьми, я формирую будущее».



Адаптация и развитие.

Первое впечатление — собеседование.

Формат: Не допрос, а диалог с будущим коллегой.

Задача: Показать ценности сада. Дать возможность пообщаться с детьми.

Познакомить с потенциальным наставником.

«Теплая» адаптация на 100 дней.

Неделя 1: Знакомство с садом, культурой, «ангел-хранитель» (наставник).

Минимум ответственности.

Месяц 1: Постепенное включение в работу с постоянной поддержкой. Совместное планирование.

100 дней: Персональный разговор с заведующим: «Как ты себя чувствуешь? Что нравится? Что мешает?».

Наставник — не контролер, а «друг по профессии», психологическая поддержка.

Регулярные короткие встречи (раз в день/неделю) для обсуждения трудностей.

Публичное признание: Благодарность в соцсетях, «молодежная» номинация на педсовете, небольшой знак отличия.



Что мы получим? Выгоды для ДОУ.

Свежие идеи и энергия.

Лояльность и низкая текучесть.

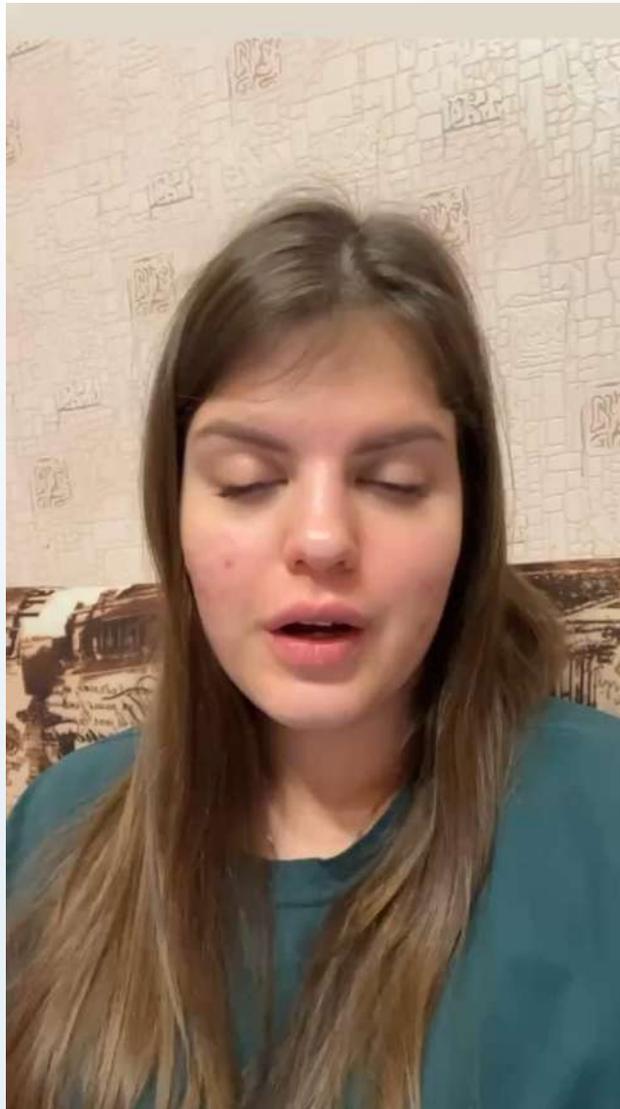
Современный, привлекательный имидж сада.

Формирование кадрового резерва.





Из первых уст...





Из первых уст...



Выплата достойной заработной платы
тоже является мощным стимулом.
Инструменты у каждого свои.



Готова ответить на ваши вопросы



ГБДОУ детский сад №4
комбинированного вида
Красносельского района
Санкт-Петербурга
Красное Село, улица
Массальского, дом 10,
e-mail: dc4-ks@rambler.ru
Заведующий
Вяткина Оксана Рашитовна
89117774523