

Иванова Марина Вячеславовна
МБДОУ Детский сад № 52 «Белочка»
г. Якутск,
Республика Саха (Якутия)

Управление процессом профессиональной адаптации молодых педагогов в ДОО

По мнению К.А. Алексеевой, «профессиональная адаптация - это процесс вхождения человека в профессию, и гармонизация взаимодействия его с профессиональной средой».

Детским садам сегодня нужны профессионально компетентные, самостоятельно мыслящие педагоги, способные к реализации гуманистических ценностей на практике.

Для того чтобы сотрудник мог максимально эффективно использовать свои знания, умения и опыт, ему необходимо уметь приспосабливаться к специфике организации, проникнуться ее целями и задачами, найти общий язык с коллегами и руководством.

Для повышения эффективности работы с молодыми педагогами необходимы такие условия, как:

- обоснованный выбор системы методической работы на основе аналитической деятельности;
- взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов;
- системность и непрерывность в организации всех форм методической работы;
- оптимальное сочетание теоретических и практических форм;
- оценка педагогического труда по результатам;
- своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией;
- работа на основе диагностики педагогических затруднений, учёта творческой активности и информационных потребностей педагога.

Пройдя через все формы методической работы, организованные в определённой системе, педагоги не только повышают профессиональный уровень, для них становится потребностью узнавать что-то новое, выработать собственный стиль повседневной педагогической деятельности. Работа, проводимая нами в детском саду, призвана помочь воспитателю овладеть новым педагогическим мышлением, готовностью к решению актуальных задач ДОО, совершенствовать его педагогическое мастерство, обеспечивающее профессиональный рост.

Система адаптации молодых педагогов включает в себя определенный перечень мероприятий и блоков.

С точки зрения большинства респондентов, в наибольшей степени способствуют успешной адаптации на производстве молодым работникам: корпоративная культура предприятия, коллектив, культурно-массовые мероприятия и спортивно-массовые мероприятия.

В наименьшей степени, по мнению опрошенных, на процесс адаптации влияет образование, полученное в учебном заведении. На основе полученных данных нами было определено содержание работы руководителя ДОО по работе с молодыми педагогами во время профессиональной адаптации.

Цель: Сформировать профессионально адаптированного, компетентного молодого педагога.

Задачи:

1. Создать условия для профессиональной адаптации молодых педагогов в коллективе.

2. Развивать профессиональное мышление и готовность к инновационным преобразованиям.

3. Способствовать формированию творческой индивидуальности молодого воспитателя.

Особое внимание к молодым специалистам необходимо проявлять в первые три месяца работы, когда сказывается недостаточный уровень освоения новой профессиональной деятельности.

Процесс взаимного профессиональной адаптации, сотрудника и организации будет тем успешнее, чем в большей степени нормы и ценности коллектива являются или становятся нормами и ценностями отдельного сотрудника, чем быстрее и лучше он принимает, усваивает свои социальные роли в коллективе.

Успешность адаптации зависит от целого ряда условий, главными из которых являются:

- качественный уровень работы по профессиональной ориентации потенциальных сотрудников;
- отработанность организационного механизма управления процессом адаптации;
- особенности организации труда, реализующие мотивационные установки сотрудника;
- наличие отработанной системы внедрения новшеств;
- гибкость системы обучения педагогов, действующей внутри организации;
- особенности социально-психологического климата, сложившегося в коллективе;
- личностные свойства адаптируемого сотрудника, связанные с его психологическими чертами, возрастом, семейным положением и т.п.

Мы считаем, что работа с молодыми педагогами является неотъемлемой частью методической работы ДОО. Учитывая, что период сохранения статуса молодого специалиста физическим лицом до того момента, пока стаж его работы не достигнет 3 лет, мы выделили 3 блока по годам:

1 год - блок - «Планирование» - определяются возможности педагога, выявляются его личностные качества, мотивация педагога на саморазвитие. Оказывается, адресная помощь педагогу, формируются аналитические умения: анализ занятий, самоанализ. Выявляется рост потенциальных возможностей педагога.

2 год - блок - «Самостоятельного творческого поиска» - с молодыми педагогами ведется активная деятельность педагога по самообразованию в соответствии с выбранным направлением.

3 год- блок «Оценочно-рефлексивный»: педагог становится социально-психологически устойчивым педагогом и работает на совершенствование своих умений, навыков. Подготовка прохождения соответствия занимаемой должности. Блок планирования раскрыт в таблице 1.

Таблица 1

**Перспективный план 1 блока - «Планирования»
(1 год работы)**

Месяц	Описание работы	Форма работы	Ответственное лицо
Сентябрь	1. Знакомство с молодым воспитателем. 2. Наблюдение и анализ воспитательно-образовательной работы. 3. Ознакомление с требованиями к работе в ДОО (направлениями работы, образовательной программой). 4. Разработка индивидуального плана	Педагогический час, беседа, посещение открытого занятия наставника анкетирование	Старший воспитатель, напарник, наставник

	<p>профессионального развития по результатам анкетирования.</p> <p>5. Выявление трудовой мотивации, педагогической направленности.</p> <p>6. Изучение локальных актов детского сада, основных требований к ведению нормативной документации (табель, фильтр, листы адаптации, журнал приёма детей, журнал сведений о родителях воспитанников, календарный план, рабочая программа, план работы с родителями).</p> <p>7. Планомерное целенаправленное сопровождение начинающего педагога.</p> <p>8. Особенности планирования воспитательно-образовательного процесса в ДОО.</p> <p>9. Посвящение молодого педагога в педагогический коллектив.</p> <p>10. Составление плана мероприятий по адаптации молодого педагога с учетом профессионально-личностных качеств.</p> <p>11. Ознакомление с социальными льготами и стимулами.</p> <p>12. Просмотр фото- и видеоматериалов об истории создания и развития детского сада, его сегодняшнем состоянии.</p> <p>13. Прикрепление к наставнику</p>	е, консультация, раздаточный материал (памятка молодого педагога), мероприятия для сплочения педагогического коллектива	
Октябрь	<p>1. Изучение структуры Основной образовательной программы</p> <p>2. Виды занятий; Этапы занятия; Особенности составления конспектов для детей дошкольного возраста».</p> <p>3. Создание благоприятного эмоционального климата в группе</p> <p>4. Обеспечение щадящего режима пребывания ребёнка в группе детского сада, «Понятие «адаптация», степени адаптации; Психические особенности детей в период адаптации;</p> <p>5. Формы и методы, облегчающие адаптивность детей в ДОО» «Взаимодействие с родителями в период адаптации» Основные этапы работы педагога по самообразованию.</p> <p>6. Собрание профсоюзного комитета</p> <p>7. Школа «Молодого педагога»</p> <p>8. Знакомство с основными принципами корпоративной культуры.</p>	Консультации, беседа, открытое занятие педагогов ДОО	Старший воспитатель, напарник, наставник
Ноябрь	<p>1. Определение основных функций общения с детьми дошкольного возраста</p> <p>2. Рекомендации по охране жизни и здоровья детей в группе ДОО</p>	Консультация, беседа, открытое	Старший воспитатель, напарник, наставник

	<p>3. Формирование умения работать в направлении поставленных воспитательно-образовательных задач.</p> <p>4. «Соблюдение режима дня в раннем возрасте - главное условие формирования здорового образа жизни»</p>	занятие педагогов ДОО,	
Декабрь	<p>1. Мастер - класс педагога - наставника по теме: «Интегрированный подход в воспитании детей раннего возраста» Обсуждение педагогической ситуации, выводы.</p> <p>2. Творческая работа в коллективе в рамках подготовки к новогодним утренникам.</p> <p>3. Использование комплексного подхода в воспитании. Выбор форм работы с дошкольниками.</p> <p>4. Проявление активности, коммуникативных, творческих качеств, осознание себя как части коллектива.</p> <p>5. Правила проведения праздника в условиях ДОО.</p> <p>6. 6. Рефлексия проведения утренника «Новый год».</p>	Мастер-класс, Выставка, консультация, беседа	Старший воспитатель, напарник, наставник
Январь	<p>1. Семинар-практикум: «Принципы организации игровой деятельности с дошкольниками в ДОО».</p> <p>2. Мастер - класс педагога - наставника по организации предметно - развивающей среды в ДОО, соответствующей.</p> <p>3. педагогическим и санитарным требованиям. Ознакомление с педагогическими требованиями к проведению совместной деятельности с дошкольниками.</p> <p>4. Ознакомление с понятием «Предметно-развивающая среда» «Предметно-развивающая среда в ДОО как условие успешного воспитательно - образовательного процесса».</p> <p>5. Отправка заявки в Ассоциацию молодых педагогов РС(Я), через платформу Вконтакте https://vk.com/amprsy или сайт http://iroipk.ykt.ru/ассоциация-молодых-педагогов-рся.</p>	Семинар-практикум, мастер-класс, беседа, консультация	Старший воспитатель, наставник
Февраль	<p>1. Опрос воспитателей об их ожиданиях от взаимодействия с семьей.</p> <p>2. Круглый стол для начинающих педагогов ДОО «Родительские собрания в ДОО (приемы, используемые в процессе проведения). Налаживание контакта и доверительных отношений</p>	Анкетирование, круглый стол, консультация, соревнование, беседа	Старший воспитатель, наставник

	<p>с воспитанниками и их родителями. Развитие умения работать в контакте с родителями.</p> <p>3. Формирование навыков проведения коллективной работы с родителями воспитанников «Конфликты «родитель - воспитатель». Пути решения. Советы наставника».</p> <p>4. Консультация с элементами тренинга «Неконструктивные типы отношения родителей к воспитанию ребенка в ДОУ»</p> <p>5. «Методические рекомендации и требования по подготовке и проведению родительского собрания».</p> <p>6. Участие в Республиканских спортивных соревнованиях.</p>		
Март	<p>1. Семинар - практикум на тему: «Личностно-ориентированный подход в дошкольном образовании».</p> <p>2. Обучение эффективным педагогическим приемам, используемым в работе педагога. Развитие умения общаться с коллегами в процессе работы, творческих способностей.</p> <p>4. Принципы организации индивидуальной работы с воспитанниками.</p> <p>5. Повышение квалификации в АОУ ДПО РС(Я) «Институт развития образования и повышения квалификации имени С.Н. Донского -II».</p> <p>6. Круглый стол для молодых педагогов на тему: «Преодоление капризов и упрямств»; «Кризис трёх лет».</p> <p>7. Ознакомление с основными этапами мониторинга развития дошкольников.</p> <p>8. Ознакомление с основными принципами и формами коррекционной работы с детьми.</p>	Семинар-практикум, очное обучение, консультации, беседа, круглый стол.	Старший воспитатель, наставник
Апрель	<p>1. Тест для молодого воспитателя на определение его педагогической стрессоустойчивости (тест разработан Н.В. Микляевой, Ю.В. Микляевой, педагогами-психологами).</p> <p>2. Выбор направления коррекционной работы с воспитателем по итогам проведённого исследования на стрессоустойчивость</p> <p>3. Открытый показ совместной деятельности с воспитанниками внутри ДОО; совместный анализ, обмен мнениями</p>	Анкетирование, отчет, консультация, беседа, педагогический час	Старший воспитатель, наставник

	<p>и пожелания коллег</p> <p>4. Изучение стрессоустойчивости молодого воспитателя.</p> <p>5. Повышение уровня компетентности молодого воспитателя в определённых направлениях</p> <p>6. Подведение итогов проведённой работы с молодым педагогом, определение ориентиров дальнейшего развития воспитателя как профессионала «Значение стресса как изменчивости жизненных событий», «Проблема профилактики и преодоления профессиональных стрессов»</p> <p>7. Статьи из опыта работы педагогов детского сада на заданную тему.</p> <p>8. Самостоятельный выбор интересующих тем консультаций.</p>		
Май	<p>1. Выбор методической темы для работы по самообразованию.</p> <p>2. Ознакомление с требованиями к работе с детьми в летний период.</p> <p>3. Самостоятельное составление плана оздоровительной работы на летний период.</p> <p>4. Изучение определённой темы выбранной по теме самообразования в области дошкольной педагогики.</p> <p>5. Руководство для работы с использованием ИКТ (интернет, мультимедийные компакт - диски и тд).</p> <p>6. «Летняя оздоровительная работа в ДОО».</p> <p>7. Анкетирование «Выявление трудовой мотивации, педагогической направленности».</p> <p>8. Подведение итогов работы Школы за год.</p> <p>9. Определение перспектив на следующий учебный год.</p>	Консультация, Круглый стол, Беседа	Старший воспитатель, наставник

Индивидуальный план предполагает полное вхождение молодого специалиста в должность, т.е. полное освоение своих должностных обязанностей, хорошую ориентацию в компании, ее деятельности и в структуре. На протяжении всего периода действия программы адаптации, в конце каждого дня наставник дает оценку проделанной работе и дает рекомендации молодому специалисту.

По окончании первого блока адаптации наставник и старший воспитатель работе, основываясь на данных анкеты и индивидуального интервью, при этом уделяют особое внимание на социально-психологический аспект: взаимоотношения с коллективом; реакция на критику; приспособления к новым требованиям и т.п. По необходимости оказывают помощь в установлении межличностных отношений. Также оценке подвергнется

наставник молодого специалиста, т.к. эффективность работы молодого специалиста во многом зависит от действий наставника.

Таблица 2

**Перспективный план 2 блока «Самостоятельный творческий поиск»
(2 год работы)**

Месяц	Описание работы	Форма работы	Ответственное лицо
Сентябрь	<ol style="list-style-type: none"> 1. Наблюдение и анализ воспитательно-образовательной работы. 2. Ознакомить с индивидуальным планом профессионального развития. 3. Выявление трудовой мотивации, педагогической направленности. 4. Продолжить целенаправленное сопровождение начинающего педагога. 5. Составление плана мероприятий по адаптации молодого педагога с учетом профессионально-личностных качеств на предстоящий год. 6. Занятие. Выбор методической темы для самообразования и планирование работы (подбор методической литературы). 	Педагогический час, беседа, консультация, наблюдение	Старший воспитатель, напарник, наставник
Октябрь	<ol style="list-style-type: none"> 1. Собрание профсоюзного комитета. 2. Изучение мотивации профессиональной деятельности (методика К. Замфир в модификации А. Реана). 3. Семинар и практическое занятие по конструированию образовательной деятельности (методический материал для самообразования). 4. Наблюдение за коммуникативным поведением воспитателя. 5. Консультация «Критерии профессионализма педагога». 6. Занятие. Работа с картами наблюдения за работой педагогов на занятии с последующим обсуждением. 7. Участие в работе методического объединения воспитателей. 8. Занятия в «Школе молодого педагога». 	Консультация, беседа, наблюдение, открытое занятие педагогов ДОО, тестирование, семинар-практикум	Старший воспитатель, напарник, наставник
Ноябрь	<ol style="list-style-type: none"> 1. Посещение и взаимопосещение занятия молодых специалистов (1-2 года работы) с целью знакомства. (Методический материал для анализа 	Консультация, беседа, открытое занятие педагогов ДОО, практическое	Старший воспитатель, напарник, наставник

	<p>занятия).</p> <p>2. Микроисследование «Приоритеты творческого саморазвития».</p> <p>3. Совершенствование аналитической культуры воспитателя как основа повышения корректирующего влияния на образовательный процесс.</p> <p>4. Обсуждение посещенных занятий с пошаговым анализом.</p> <p>5. Практическое занятие: апробирование одного из методов изучения личности на своей группе.</p> <p>6. Деловая игра «Работа с родителями»</p>	<p>занятие, деловая игра</p>	
Декабрь	<p>1. Творческая работа в коллективе в рамках подготовки к новогодним утренникам.</p> <p>2. Беседа «Стиль взаимоотношений в коллективе группы и личность ребёнка».</p> <p>3. Решение кейс-задания «Работа с родителями».</p> <p>4. Психологический тренинг «Познай в себе себя».</p> <p>5. Рефлексия проведения утренника «Новый год».</p> <p>6. Мероприятие для благоприятных отношений в коллективе «Новый год».</p>	<p>Мастер-класс, Выставка, консультация, беседа, тренинг</p>	<p>Старший воспитатель, напарник, наставник</p>
Январь	<p>1. Семинар-практикум: «Совершенствование общения педагогов и родителей».</p> <p>2. Мастер - класс педагога - наставника на тему: «Пути к вершинам педагогического мастерства»</p> <p>3. Занятие. Основные этапы занятий и их роль в достижении целей занятий. Целесообразность использования последовательности методов и приёмов на занятии.</p> <p>4. Психологический тренинг «Доверие себе и другому».</p> <p>5. Деловая игра «Оценка успешности».</p>	<p>Семинар-практикум, мастер-класс, беседа, консультация, тренинг, деловая игра</p>	<p>Старший воспитатель, наставник</p>
Февраль	<p>1. Опрос для выявления затруднений молодого педагога.</p> <p>2. "Круглый" стол для педагогов ДОО «Как повысить мотивацию и профессиональную мобильность</p>	<p>Опрос, круглый стол, консультация, соревнование, беседа</p>	<p>Старший воспитатель, наставник</p>

	<p>педагогов ДОО, необходимые для самореализации в профессии?».</p> <p>3. Беседа на тему «Стиль общения».</p> <p>4. Консультация на тему «Современные технологии в ДОО».</p> <p>6. Методические рекомендации «Безопасность детей в наших руках».</p> <p>7. Участие в ежегодных Республиканских спортивных соревнованиях.</p>		
Март	<p>1. Семинар - практикум на тему: «Игра-ведущий вид деятельности дошкольников»</p> <p>2. Внутрисадовый конкурс для молодых педагогов «Настольные игры»</p> <p>3. Круглый стол «Психологические проблемы воспитатель и группа».</p> <p>4. Повышение квалификации в АОУ ДПО РС(Я) «Институт развития образования и повышения квалификации имени С.Н. Донского -II» прохождение курса</p> <p>5. Микроисследование: - организация работы с молодыми педагогами в школе; - уровень профессионализма молодого педагога; - потенциальные возможности педагогов.</p> <p>8. Мероприятие для благоприятных отношений в коллективе «8 марта».</p>	Семинар-практикум, очное обучение, консультации, беседа, круглый стол.	Старший воспитатель, наставник
Апрель	<p>1. Опросник для оценки проявлений дезадаптации (О.Н. Родина). Круглый стол «Знаю и умею»</p> <p>2. Открытый показ совместной деятельности с воспитанниками внутри ДОО; совместный анализ, обмен мнениями и пожелания коллег.</p> <p>3. Квест-игра для молодых педагогов в ДОО.</p> <p>4. Подведение итогов проведённой работы диагностики.</p> <p>5. Опросника для оценки проявлений дезадаптации (О.Н. Родина).</p> <p>6. Самостоятельный выбор интересующих тем консультаций статьи из опыта работы.</p>	Опрос, отчет, консультация, беседа, педагогический час, квест-игра, круглый стол	Старший воспитатель, наставник

Май	<ol style="list-style-type: none"> 1. Итоговое занятие педагогов. Разбор проведения, содержания. 2. Ознакомление с требованиями к работе с детьми в летний период. 3. Самостоятельное составление плана оздоровительной работы на летний период. 4. Итоговый анализа работы с молодыми педагогами. 5. Отчет работы на 2 год адаптации молодых педагогов. 6. «Летняя оздоровительная работа в ДОО». 7. Отчет работы по самообразованию молодых педагогов. 8. Анкетирование «Выявление трудовой мотивации, педагогической направленности». 9. Подведение итогов работы ШМП за год. 10. Определение перспектив на следующий учебный год. 	Консультация, Круглый стол, Беседа, открытое занятие	Старший воспитатель, наставник
-----	---	---	-----------------------------------

При помощи «Совета молодых специалистов» новички, будут активно участвовать в мероприятиях, проводимых учреждением, эффективно использовать возможность профессионального роста, овладеют нормами корпоративной культуры. Также совет будет способствовать повышению эффективности работы молодых специалистов и быстрой адаптации на рабочем месте.

Для молодежи очень важно иметь гарантии профессионального роста, обеспечение социальным пакетом, которым организация располагает. Молодые педагогам со своими свежими идеями будут являться залогом производственного потенциала, именно они будут заставлять детский сад двигаться дальше. Очень много идей и предложений по улучшению исходят от молодого персонала. Поэтому совет молодых специалистов будет информационным центром, который будет принимать предложения от молодых специалистов и доносить их до руководства.

Таблица 3

**Перспективный план «Оценочно-рефлексивного блока»
(3 год работы)**

Месяц	Описание работы	Форма работы	Ответственное лицо
Сентябрь	<ol style="list-style-type: none"> 1. Наблюдение и анализ воспитательно-образовательной работы. 2. Ознакомить с индивидуальным планом профессионального развития. 3. Практикум по планированию самообразования. 4. Молодой педагог сам выбирает формы и способы повышения квалификации и способы презентации 	Педагогический час, беседа, консультация	Старший воспитатель, напарник, наставник

	результатов.		
Октябрь	<ol style="list-style-type: none"> 1. Консультация по работе с документацией. 2. Занятия в «Школе молодого педагога». 3. Семинар. Педагогические технологии, выбор и методика их использовании. 4. Участие в работе методического объединения воспитателей. 	Консультация, беседа, открытое занятие педагогов ДОО	Старший воспитатель, напарник, наставник
Ноябрь	<ol style="list-style-type: none"> 1. Занятие. Посещение занятий и анализ. 2. Круглый стол «Компетентный педагог». 3. 3.Общие положения портфолио педагога. 4. Структура содержания и порядок ведения портфолио. 5. Оценивание материалов портфолио. 	Консультация, беседа, открытое занятие педагогов ДОО,	Старший воспитатель, напарник, наставник
Декабрь	<ol style="list-style-type: none"> 1. Творческая работа в коллективе в рамках подготовки к новогодним утренникам. 2. Практическое занятие: организация работы над выработкой методов и приемов организации самостоятельной работы на занятии 3. Совместно с наставником «Мастер-класс», открытый урок. Деловая игра «Картина мира». 4. Рефлексия проведения утренника «Новый год». 5. Мероприятие для благоприятных отношений в коллективе «Новый год». 	Мастер-класс, Выставка, консультация, беседа	Старший воспитатель, напарник, наставник
Январь	<ol style="list-style-type: none"> 1. Семинар-практикум: «Совершенствование общения педагогов и родителей». 2. Мастер - класс педагога - наставника на тему: «Пути к вершинам педагогического мастерства». 3. Микроисследование: способы организации самостоятельной работы на уроке, их эффективность. 4. Тренинг ««Как сбросить напряжение?»». 	Семинар-практикум, мастер-класс, беседа, консультация	Старший воспитатель, наставник

	5. Квест-игра для молодых педагогов «Путь к успеху».		
Февраль	1. Выступление на МОо работе по самообразованию. 2. Экскурсии в МДОУ города (взаимопосещение) 3. Просмотр открытых мероприятий педагогической деятельности в других МДОУ 4. Участие в ежегодных Республиканских спортивных соревнованиях	Анкетирование, круглый стол, консультация, соревнование, беседа	Старший воспитатель, наставник
Март	1. Тренинг. Формы психологической работы над снятием напряжения молодых педагогов во время занятия. 2. Открытый урок по проблеме самообразования. 3. Повышение квалификации в АОУ ДПО РС(Я) «Институт развития образования и повышения квалификации имени С.Н. Донского -II»прохождение курса 4. Тренинг. Работа с перечнем переживаний, ассоциативно возникающих в ходе работы с учащимися и коллегами.	Семинар-практикум, очное обучение, консультации, беседа, круглый стол.	Старший воспитатель, наставник
Апрель	1. Участие в методической неделе. 2. Открытое мероприятие по предмету 3. Круглый стол «Мои личные победы» 4. Диагностические исследования «Уровень педагогической компетентности» .	Анкетирование, отчет, консультация, беседа, педагогический час	Старший воспитатель, наставник
Май	1. Анкетирование. 2. Подведение итогов работы Школы за год, за весь период 3. Итоговый анализа работы с молодыми педагогами 4. Отчет выбранной по теме самообразования в области дошкольной педагогики.	Консультация, Круглый стол, Беседа	Старший воспитатель, наставник

Ожидаемый эффект от мероприятий состоит в сокращении периода адаптации молодого педагога, повышении его производительности труда в период адаптации.

Эффект от внедрения мероприятий:

- Быстрый вход молодого специалиста на профессиональный уровень.

- Уменьшение стартовых издержек за счет уменьшения сроков достижения новым сотрудником установленных стандартов выполнения работ.
- Снижение текучести кадров.
- Повышение качества работы молодых специалистов за счет тесного контакта с наставником.
- Снижение тревожности и неуверенности у молодого специалиста.
- Создание совет молодых специалистов.
- Экономии времени непосредственного руководителя и рядовых работников.