

**(Система управления профессиональной адаптацией молодых педагогов в ДОО)**

На основе полученных данных констатирующего этапа нами было определено содержание формирующего этапа опытно-экспериментальной работы.

План работы по процессу профессиональной адаптации молодых педагогов в ДОО был составлен с учетом следующих принципов:

- принцип непрерывности процесса адаптации;
- принцип перспективности;
- принцип гибкости означает, что должна существовать возможность внесения корректив в систему адаптации в зависимости от условий деятельности организации, а также от адаптируемых работников.
- принцип согласованности означает необходимость взаимодействия различных структурных подразделений.

Нами было подобраны формы работы, которые соответствуют всем принципам, перечисленным выше.

План работы старшего воспитателя в ДОО включает создание оптимальных условий для успешной работы, проведение индивидуальных собеседований и консультаций с молодыми педагогами, оказание практической помощи в планировании и проведении основных образовательных мероприятий, включая подготовительную работу с заметками и анализом открытых занятия, диагностика уровня профессиональной компетентности молодых специалистов, систематическое изучение их методологических и педагогических проблем.

Одним из пунктов должностных обязанностей старшего воспитателя - организация индивидуальной работы с молодыми специалистами и их наставниками. Особенностью данной работы является то, что в ней оптимально соединены аналитико-диагностическая, экспертная, организационно-методическая и консультативная работа. С педагогами обсуждаются вопросы организационного плана, проводятся индивидуальные консультации, связанные с составлением тематических планов, разработкой планов воспитательной работы, оптимизацией выбора методов и средств обучения. Консультативные беседы проводятся по плану, ежемесячно, но при необходимости и чаще (по запросу педагога).

В управленческой деятельности необходимо систематически подходить к профессиональному становлению молодого педагога, что позволит молодому воспитателю быстро адаптироваться к работе в детских садах, избежать сомнений, наладить успешное общение со всеми участниками педагогического процесса и сформировать мотивацию для дальнейшего самообразования в психологии и педагогике. Раскроет свою личность и начните создавать свою собственную профессиональную траекторию.

Нормативно-правовая база организации деятельности молодого специалиста и наставников включает следующие документы (см. табл.1).

Таблица 1

### Локальные документы внутрисадовских отношений

| №  | Название документа                       | Задачи   |
|----|--|--|
| 1. | Положение о «Школе молодого педагога»    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- расширять знания, умения и навыки в организации педагогической деятельности: самообразование, обобщение и внедрение передового опыта, создание методической продукции, аналитической деятельности;</li> <li>- выявлять профессиональные, методические проблемы в учебном процессе начинающих воспитателей и содействовать их разрешению;</li> <li>- пропагандировать педагогическое мастерство опытных воспитателей и оказывать помощь в совершенствовании знаний методики и педагогики.</li> </ul> |
| 2. | Программа «Работа с молодыми педагогами» | <ul style="list-style-type: none"> <li>- профессиональная и психологическая адаптация молодых специалистов;</li> <li>- установление отношений плодотворного сотрудничества и взаимодействия между всеми членами педагогического коллектива образовательного учреждения;</li> <li>- укрепление традиций, направленных на сближение взаимопонимание и созидательную деятельность всех участников образовательного процесса и реализации идеи социального партнерства.</li> </ul>   |
| 3. | Положение о наставничестве               | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ускорение процесса профессионального становления воспитателя (или др. педагогического работника) и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;</li> <li>- формирование профессиональных качеств</li> </ul>   |

|    |   |   |
|----|---|---|
|    |   | <p>молодого педагога, как личности, адаптированной к современной социокультурной ситуации мегаполиса;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- формирование системного подхода начинающих педагогов к анализу и планированию своей деятельности.</li> </ul>   |
| 4. | План работы по наставничеству                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>- создание условий для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога;</li> <li>- развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании;</li> <li>- совместно планировать работу с молодым педагогом.</li> </ul>  |
| 5. | Положение о Совете молодых специалистов                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- создание условий для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога;</li> <li>- развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании;</li> <li>- совместно планировать работу с молодым педагогом.</li> </ul>  |
| 6. | Индивидуальный план профессионального развития молодого специалиста | <ul style="list-style-type: none"> <li>- формировать и воспитывать у молодых педагогов потребность в непрерывном самообразовании;</li> <li>- формированию потребности в непрерывном профессиональном совершенствовании;</li> <li>- способствующих реализации потенциала молодых специалистов для получения высоких результатов деятельности.</li> </ul> |

Ожидаемые результаты:

- создание непрерывной системы педагогического образования и самообразования;
- разработка новых педагогических идей, проектов, ведущих к развитию дошкольного образования;
- развить глубокое понимание процесса обучения дошкольников;
- тесное общение между коллегами и родителями, возникновение общих интересов.

Этот проект включает в себя три взаимосвязанных этапа:

1. Разработка модели участниками будущей деятельности (см. схему 1).
2. Преобразование разработанных моделей будущей деятельности в практику.
3. Мобилизация усилий участников при реализации планов и стратегий.

## Модель управления процессом адаптации

Цель: сформировать профессионально адаптированного, компетентного молодого педагога.

Задачи:

|   |   |  |  |
|---|---|--|--|
| 1. Создать условия для профессиональной адаптации молодых педагогов в коллективе. | 2. Выявить затруднения молодых педагогов в профессиональной практике и принять меры по их предупреждению в дальнейшей работе. | 3. Включить воспитателей в самообразовательную и исследовательскую деятельность, развивать профессиональное мышление и готовность к инновационным преобразованиям. | 4. Способствовать формированию творческой индивидуальности молодого воспитателя. |
|---|---|--|--|

Принципы

Условия



|   |   |
|---|---|
| <ol style="list-style-type: none"><li>1. Принцип непрерывности процесса адаптации заключается в том, что работник должен постоянно, а не время от времени адаптироваться к изменяющимся условиям деятельности организации.</li><li>2. Принцип прогрессивности гласит, что методы и способы адаптации не должны быть постоянными и неизменными.</li><li>3. Принцип перспективности - при формировании системы адаптации необходимо учитывать перспективы развития организации.</li><li>4. Система адаптации должна характеризоваться комплексным подходом.</li><li>5. Оперативность системы адаптации означает своевременное принятие решений по ее анализу и совершенствованию и проведение мероприятий, устраняющих неблагоприятные отклонения.</li><li>6. Оптимальность предполагает существование и проработку нескольких вариантов предложений по созданию системы и выбор наиболее рациональных из</li></ol> | <ul style="list-style-type: none"><li>- качественный уровень работы по профессиональной ориентации потенциальных сотрудников;</li><li>- объективность деловой оценки персонала (как при отборе, так и в процессе трудовой адаптации работников);</li><li>- обработанность организационного механизма управления процессом адаптации;</li><li>- престиж и привлекательность профессии, работы по определенной специальности именно в данной организации;</li></ul> |
|---|---|

|  |   |
|--|---|
| <p>них.</p> <p>7. Для того чтобы система адаптации работала наиболее эффективно, необходимо как можно более упростить ее без ущерба для основного результата.</p> <p>8. Разработка мероприятий по формированию системы адаптации персонала должна основываться на достижениях науки в данной области с учетом изменения их в соответствии с условиями деятельности организации.</p> <p>9. Принцип согласованности означает необходимость взаимодействия различных структурных подразделений и уровней иерархии, координации их деятельности, а также соответствие целям и стратегии организации.</p> <p>10. Для того чтобы создаваемая система была более устойчивой, она должна иметь способность сохранять свою целостность и действенность в условиях внешних и внутренних возмущений, а в случае отклонения от цели восстанавливаться за минимальное время.</p> <p>11. Принцип экономичности предполагает затраты на адаптацию персонала, меньшие от приносимого эффекта.</p> <p>12. Прозрачность означает то, что система должна обладать определенным единством, содержать единую доступную терминологию, а также строиться по единым для всех правилам.</p> <p>13. Принцип гибкости означает, что должна существовать возможность внесения корректив в систему адаптации в зависимости от условий деятельности организации, а также от адаптируемых работников.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- особенности организации труда, реализующие мотивационные установки сотрудника;</li> <li>- наличие отработанной системы внедрения новшеств;</li> <li>- гибкость системы обучения персонала, действующей внутри организации;</li> <li>- особенности социально-психологического климата, сложившегося в коллективе;</li> <li>- личностные свойства адаптируемого сотрудника, связанные с его психологическими чертами, возрастом, семейным положением.</li> </ul> |
|--|---|

Формы работы



| Производственная   | Не производственная  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- наставничество;</li> <li>-кейс-метод;</li> <li>-вторичное обучение (прохождение курсов повышения квалификации, второе образование);</li> <li>-деловые игры;</li> <li>- электронное обучение (вебинары, курсы по самообразованию);</li> <li>-открытые занятия;</li> <li>-консультации;</li> <li>-лекции;</li> <li>-педагогические советы;</li> <li>-тренинги;</li> <li>-раздаточный материал;</li> <li>-круглый стол.</li> <li>-семинар-практикум</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>-посвящение в ряды сотрудника детского сада;</li> <li>-мероприятия для улучшения корпоративных отношений (праздники);</li> <li>-мастер-классы по интересам;</li> <li>-спортивные соревнования;</li> </ul> |



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.