

**Адаптация молодых педагогов
(из опыта БДОУ г. Омска
«Центр развития ребенка – детский сад 345»).**



Профессиональная адаптация - это составной элемент общей системы адаптации, которая включает освоение профессиональных навыков, а также формирование профессионально необходимых качеств личности.

Профессиональную адаптацию связывают обычно с начальным этапом профессионально-трудовой деятельности человека. Однако фактически она начинается еще во время обучения, профессионального образования, когда не только усваиваются знания, навыки, правила и нормы поведения, но складывается характерный для работников той или иной профессии стиль жизни.

Исследователями выделяются следующие основные проблемы, с которыми сталкиваются молодые педагоги в первые годы работы в ДОО:

- **организация образовательной деятельности;**
- **поддержание дисциплины в группе;**
- **нахождения подхода к детям дошкольного возраста;**
- **вхождение в педагогический коллектив;**
- **оформление предметно-пространственной среды в группе;**
- **работа с документацией ДОО и т.д.**

Виды адаптации

1) профессиональная адаптация – выражается в определенном уровне овладения профессиональными навыками и умениями, в формировании некоторых профессионально необходимых качеств личности, в развитии устойчивого положительного отношения работника к своей профессии;

2) социально-психологическая адаптация - заключается в освоении человеком социально-психологических особенностей трудовой организации, вхождении в сложившуюся в ней систему взаимоотношений, позитивном взаимодействии с членами организации. Это включение работника в систему взаимоотношений трудовой организации с ее традициями, нормами жизни, ценностными ориентациями;

3) общественно-организационная адаптация означает освоение новыми членами трудового коллектива структуры организационной системы, системы управления и обслуживания производственного процесса, режима труда и отдыха и т. д.;

4) культурно-бытовая адаптация - это участие новых членов коллектива в традиционных для данного предприятия культурных мероприятиях вне рабочего времени. Характер этого вида адаптации определяется уровнем культуры производства, развитием его инфраструктуры, общим уровнем развития членов организации, члены которой связаны не только отношениями по работе, но и совместным досугом;

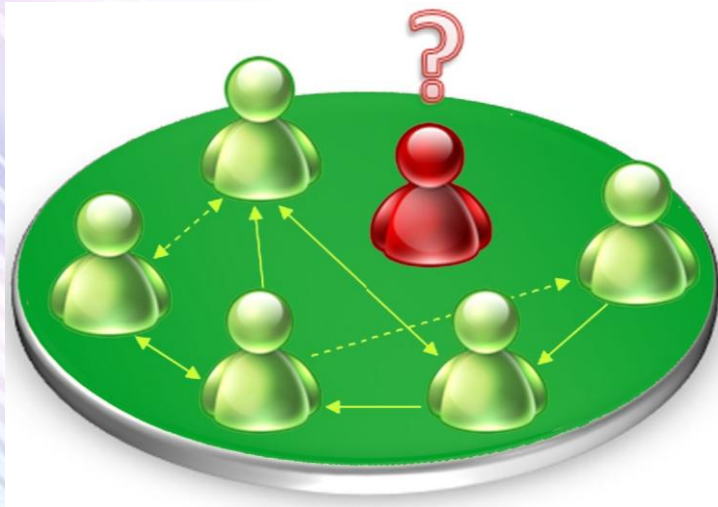
5) психофизиологическая адаптация - это процесс освоения человеком совокупности условий труда.

Этапы профессиональной адаптации

- 1. Оценка уровня подготовленности.
- 2. Практическое знакомство нового работника со своими обязанностями и требованиями, предъявляемыми к нему со стороны организации.
- 3. Действенная адаптация (новичок приспособливается к своему статусу, что обуславливается его включением в межличностные отношения с коллегами).
- 4. Функционирование характеризуется постепенным преодолением производственных и межличностных проблем и переходом к стабильной работе.

Этапы профессионального становления

1 этап - 1-й год работы - адаптационный самый сложный период как для новичка, так и для помогающих ему коллег.



2 этап – 2–3-й годы работы: процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов, форм и средств работы с детьми, формирования собственного стиля в работе, снискание авторитета среди детей, родителей, коллег.



3 этап – 4–5-й годы работы: складывается система работы, имеются собственные разработки. Педагог внедряет в свою работу новые технологии.

4 этап – 6-й год работы: происходят совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы.



Адаптированность человека в конкретной трудовой среде проявляется:

- в его поведении,
- в показателях трудовой деятельности, эффективности труда (его количестве, качестве),
- в усвоении социальной информации и ее практической реализации,
- в росте всех видов активности (трудовой, общественно - политической, познавательной),
- удовлетворенности различными сторонами трудовой деятельности (содержанием труда, заработной платой, организацией труда, условиями труда, морально-психологическим климатом в организации, возможностью общеобразовательного и профессионального роста и т.д.)

**Знакомство с ДОО,
представление коллективу**

**Закрепление
наставника
оказание помощи
при составлении
планов, взаимо-
посещение,
совместная
подготовка
материалов для
работы, анализ и
коррекция
результатов**

**Адаптация
молодых
специалистов в
ДОО**

**Направления
работы**

**Посещение
открытых
мероприятий,
участие в
фестивалях,
конкурсах, в
общественной
жизни ДОО**

**Анкетирование
(выявление
затруднений в
работе)**





Наставничество

Наставник

- развивает свои деловые качества,
- повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения.

Молодой специалист

- получает знания,
- развивает навыки и умения, полученные в ВУЗе, -повышает свой профессиональный уровень и способности;
- развивает собственную профессиональную карьеру;
- учится выстраивать конструктивные отношения с наставником.

Администрация

- повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров;
- улучшаются взаимоотношения между сотрудниками.

Модели наставничества

Традиционная модель,
менторинг

Ситуационное
наставничество

Партнерское
наставничество

Групповое
наставничество

Краткосрочное
наставничество

Скоростное
наставничество

Флеш-наставничество

Виртуальное
наставничество

Саморегулируемое
наставничество

Реверсивное
наставничество

Командное
наставничество

Супервизия

Модель «Подающий
надежды»

Модель «Тень»

Работа с молодыми педагогами строится с учетом трех аспектов их деятельности:

**Старший воспитатель,
заведующий
- молодой педагог**



- создание условий для легкой адаптации молодого специалиста на работе;
- обеспечение необходимыми знаниями, умениями, навыками;
- обеспечение методической литературой, материалами перспективного планирования, дидактическими материалами, знакомство с методическим кабинетом.

**Молодой педагог
– ребенок и
его родитель**



формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей;

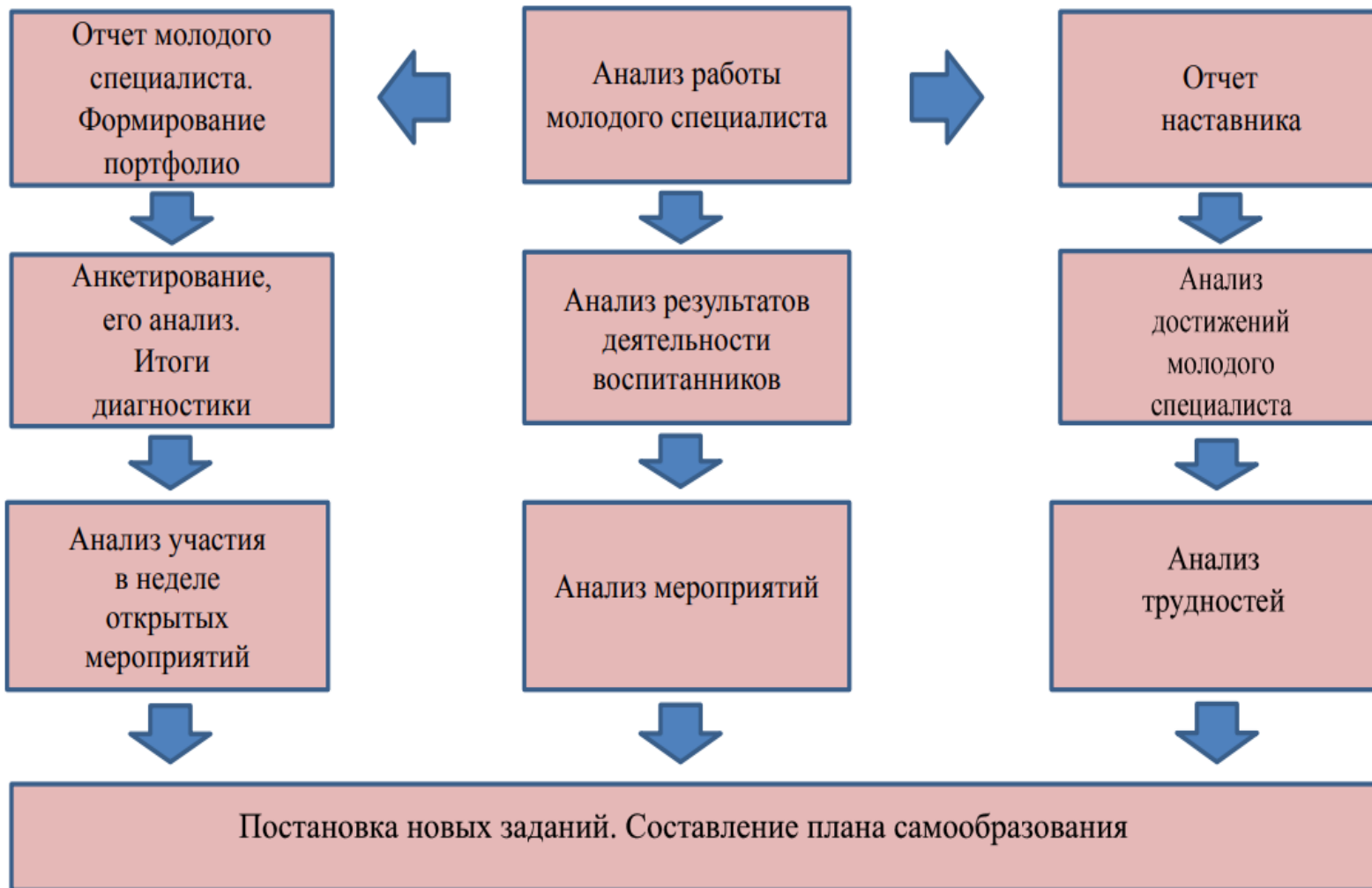
**Молодой педагог
– коллега**



оказание поддержки со стороны коллег.

Алгоритм деятельности педагога-наставника





«Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не кончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов...»

А.С.Макаренко

Спасибо за
внимание!

