

План профессиональной адаптации молодого специалиста

Сотрудник: Стебенева Маргарита Александровна

Заведующий: Винокурова Надежда Степановна

Наставник: Гончарова Людмила Александровна

План введения в должность МС (1 год)

Цель: создание в ДОУ условий для профессионального роста начинающих педагогов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

Задачи:

1. Обеспечить условия наиболее лёгкой адаптации молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддержать педагога эмоционально, укрепить веру педагога в себя;
2. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями;
3. Совместно планировать карьеру молодых специалистов;
4. Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре (под корпоративной культурой мы понимаем устойчивый, сложившийся в процессе жизнедеятельности учреждения, стиль работы его сотрудников, принципы организации внутренних процессов учреждения и стратегии деятельности, обеспечивающих стабильное функционирование и развитие) учреждения, объединять вокруг традиций ДОУ.

Этапы работы:

I этап - аналитико-поисковый - (2023 г.- сентябрь-ноябрь) - анализ психолого-педагогической литературы, анализ и обобщение опыта работы дошкольных образовательных учреждений по теме проекта; уточнение цели и задач работы, определение методов работы с начинающими педагогами;

II этап - экспериментальный - (декабрь-апрель 2023-2024) - разработка и апробирование программы профессиональной адаптации молодого педагога в условиях функционирования и развития дошкольного образовательного учреждения; конструирование;

III этап – оценочно-корректировочный - (май-июнь 2024 г.) - анализ полученных результатов, обобщение наработанных материалов, корректировка и анализ результативности представленной гипотетической модели управления процессом становления педагога и его адаптацией как важнейшим звеном и основой совершенствования профессионального мастерства.

Практическая значимость и результативность работы по проекту заключается в том, что внедрение разработанных мероприятий по адаптации начинающих педагогов позволит успешнее решать проблему удовлетворения потребности личности в профессиональном (как педагога) самоопределении и становлении, позволит всесторонне учитывать ее индивидуальные особенности, будет способствовать закреплению специалистов, формированию их ответственности и мобильности, что особо значимо в условиях рыночных отношений.

Разработка модели организации психолого-педагогической работы по адаптации начинающих педагогов в дошкольном образовательном учреждении

Модель организации психолого-педагогической работы по адаптации начинающих педагогов в дошкольном образовательном учреждении разрабатывалась нами с учётом совместной работы со старшим воспитателем. Мы считаем важным определить основные задачи и методы работы с молодыми специалистами, чтобы данная работа была эффективной.

Условно разделив молодых педагогов на группы, мы определили цель и основные задачи работы с данными группами воспитателей.

Таблица 1. Дифференциация начинающих педагогов (молодых специалистов) в зависимости от полученного образования

Начинающие воспитатели, специалисты		
Выпускники, имеющие специальное образование в области дошкольной педагогики и психологии (педагогические колледжи)	Выпускники педагогических высших учебных заведений (учителя различных профилей), с профессиональной переподготовкой	Выпускники высших и средних учебных заведений непедагогического профиля, с профессиональной переподготовкой

Свою работу с молодыми специалистами мы строим с учетом трех аспектов их деятельности.

Таблица 2. Психолого-педагогические аспекты адаптационного периода начинающих педагогов

Старший воспитатель – начинающий педагог	Начинающий педагог – педагог-психолог	Начинающий педагог – коллега
<ul style="list-style-type: none"> - создание условий для легкой адаптации начинающего педагога на работе; - обеспечение необходимыми знаниями, умениями, навыками; - обеспечение методической литературой, материалами перспективного планирования, дидактическими материалами, знакомство с методическим кабинетом 	<ul style="list-style-type: none"> - создание условий для легкой адаптации начинающего педагога на работе; - формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у педагогического коллектива, детей и их родителей 	<ul style="list-style-type: none"> - оказание поддержки со стороны коллег, принятие начинающего педагога

Профессиональная адаптация начинающего воспитателя в процессе его вхождения в образовательную среду пройдет успешно, если:

- трудовая мотивация, педагогическая направленность являются важными факторами при поступлении педагога на работу;
- профессиональная адаптация воспитателя осуществляется в неразрывной связи с процессом его личностного и профессионального развития;
- в организации педагогического труда имеют место максимальный учет личностных особенностей и уровня профессиональной подготовки, активная поддержка личностного и профессионального роста воспитателя;
- материально-техническое обеспечение образовательного процесса соответствует современным требованиям и помогает педагогу реализовать инновационные подходы.

Процесс повышения профессионализма молодых специалистов строился с учётом следующих **факторов**:

- уровень базового образования, насколько хорошо теоретически подготовлены;
- индивидуальные особенности личности;
- уровень профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хотят добиться);
- наличие практического опыта общения с детьми.

Таблица 3. Формы и методы работы с начинающими педагогами

Решать поставленные задачи нужно с учетом того, что в своем профессиональном становлении молодой специалист проходит несколько этапов. На основании содержательного анализа каждого этапа была разработана модель организации работы с молодыми специалистами.

Таблица 4. Модель организации работы с молодыми специалистами

Этапы	Содержание работы начинающего педагога	Содержание работы заведующей и старшего воспитателя	Содержание работы педагога-психолога
<p>1й этап</p> <p>Период адаптации - самый сложный период как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег. Задача: предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.</p>	<p>- начинающий педагог несколько дней под руководством старшего воспитателя проходит стажировку у своего более опытного коллеги, т. е. они работают вместе с группой детей наставника. За это время он знакомится с воспитанниками, родителями, помощником воспитателя, изучает режим дня группы, документацию и т.д. Все возникшие вопросы обсуждаются после рабочей смены в присутствии старшего воспитателя.</p>	<p>- создание условий для легкой адаптации начинающего педагога на работе;</p> <p>- беседа заведующего ДОУ при приеме на работу начинающего педагога, знакомство его с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом ДОУ, традициями, определение рабочего места;</p> <p>-изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации;</p> <p>-знакомство с детским садом, представление молодого воспитателя коллективу (выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста. От того, как новичка встретит коллектив во главе с руководителем, будет зависеть последующая успешность специалиста);</p> <p>-анкетирование (выявление затруднений в работе на начало года);</p> <p>- по возможности начинающий педагог направляется в ту группу, где работает опытный воспитатель, который может быть его наставником, дать необходимые консультации, продемонстрировать занятия, организацию прогулки детей и т. д.</p>	<p>- создание условий для легкой адаптации молодого специалиста на работе;</p> <p>-знакомство с детским садом, представление молодого воспитателя коллективу (выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста. От того, как новичка встретит коллектив во главе с руководителем, будет зависеть последующая успешность специалиста);</p> <p>- Работа психологического клуба «Молодой воспитатель».</p> <p>Цель: Цель: обеспечить постепенное вовлечение молодого воспитателя во все сферы профессиональной деятельности; а также формировать и воспитывать у молодых воспитателей потребность в непрерывном самообразовании;</p>

		<p>Никакие советы, рассказы, объяснения не помогут так, как личный пример.</p> <ul style="list-style-type: none"> - дидактическая подготовка к проведению занятий и совместной деятельности с детьми - оценка его педагогической деятельности. Старший воспитатель должен быть максимально тактичным в своих высказываниях, особенно если они носят критический характер. Молодой воспитатель испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда. - закрепление педагога-наставника за молодым специалистом; поддержка просто необходима начинающему воспитателю. Мало быть талантливым и образованным. Если рядом не окажется мудрых наставников, то из начинающего педагога никогда не получится ценный специалист; - заполнение информационной карты педагога; - составление совместного плана молодого специалиста и наставника; - выбор методической темы. Молодым воспитателям предлагаются примерные темы по самообразованию, проводится анализ того, как спланировать работу над методической темой на год, разработка индивидуального плана профессионального становления <p>-организация</p>	<p>помочь молодым педагогам адаптироваться к работе в ДОУ приняв его внутренние правила, традиции, условия.</p>
--	--	--	---

		взаимодействия молодых педагогов разных детских садов и школ.	
II этап процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, снискание авторитета среди детей, родителей, коллег.	- изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДООУ, -повышение своего профессионального мастерства - посещение открытых городских мероприятий: методические объединения воспитателей, конкурсы профессионального мастерства.	- привлечение к показу занятий на уровне детского сада; - приобщение педагогов к подготовке и посильному участию в проведение педагогических часов, педагогических советов; - диспуты, ярмарки педагогических идей, деловые игры, мастер-классы, тренинги и многое другое. - проведение семинаров-практикумов по темам.	консультирование по запросу
III этап	- складывается система работы, имеются собственные разработки. - воспитатель внедряет в свою работу новые технологии.	- оказание методической помощи.	консультирование по запросу
IV- этап	-происходит совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы.	- оказание методической помощи.	консультирование по запросу

№ п/п	Содержание	Форма проведения	Дата	Ответственный
1.	Изучение уровня профессионализма	анкетирование	сентябрь	Старший воспитатель
2.	Ведение и оформление документации воспитателя	консультация	сентябрь	Старший воспитатель
3.	Показательные занятия наставниками		в течение года	Старший воспитатель
4.	Перспективное и календарное планирование	консультация	сентябрь	Старший воспитатель
5.	Мониторинг детского развития	консультация	сентябрь	Старший воспитатель
6.	Как провести образовательную деятельность с детьми	беседа	в течение года	наставники
7.	Самоанализ и анализ занятия		октябрь	наставники
8.	Особенности проведения режимных моментов и воспитание культурно-гигиенических навыков	консультация	декабрь	Старший воспитатель
9.	Итоги работы за год	анкетирование	май	Старший воспитатель
10.	«Я – педагог дошкольного	обмен	май	Старший

	учреждения»	мнениями		воспитатель
--	-------------	----------	--	-------------

С планом ознакомлены:

Сотрудник: _____ Стебенева М.А.

Наставник: _____ Гончарова Л.А.

Заведующий _____ Н.С.Винокурова

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 33 КОМПЕНСИРУЮЩЕГО ВИДА
ПРИМОРСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**, Винокурова Надежда
Степановна, Заведующий

18.09.23 12:15 (MSK)

Сертификат CC1391788197E345F03D6DE9782A9AC0