

# **Адаптационный период в процессе повышения профессиональной компетенции молодого педагога**

---

Кустова Татьяна Викторовна,  
старший воспитатель  
МБДОУ детский сад № 14 «Аленушка»  
г.Таштагол

**Количественный и качественный анализ состава педагогического коллектива МБДОУ детский сад № 14 «Аленушка» свидетельствует о том, что на данный период времени:**

---

**12% воспитателей старше 55 лет;**

**47% - от 45 до 55 лет;**

**24 % - за 40 лет;**

**6% за 30;**

**12% до 27 лет (2 педагога за последние два года)**

# Этапы становления молодого педагога

---

- 1) адаптация (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности);
- 2) стабилизация (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности);
- 3) преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности).

# **Что такое профессиональная адаптация?**

---

Профессиональная адаптация – это процесс вхождения человека в профессию и гармоничное его взаимодействие с профессиональной средой. Профессиональная адаптация заключается в освоении профессиональных навыков, уяснении специфики работы.

# Комплекс симптомов «немотивированного педагога»

---

- отсутствие познавательных интересов,
- безынициативность,
- неуверенность, а затем пассивность в своей работе,
- нет стремления к повышению эффективности образовательной деятельности,
- отсутствует желание согласовывать свои представления о работе с коллегами,
- Нет потребности в профессиональном развитии.

# Первый год работы с молодым педагогом

---

**Цель:** создание условий для профессионального роста молодого педагога, способствующих снижению проблем адаптации, оказание помощи в их профессиональном становлении, тесное вовлечение молодого специалиста в трудовой процесс и общественную жизнь ДОО с учетом его индивидуальных склонностей, формирование в ДОО кадрового ядра.

## **Задачи в первый год:**

обеспечить условия наиболее лёгкой адаптации молодых специалистов в коллективе, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру педагога в себя;

обеспечить научно-методическое, правовое сопровождение педагогической деятельности начинающего педагога в соответствии с ФГОС ДО;

оказать помощь в повышении профессионального мастерства путем раскрытия индивидуальных педагогических способностей;

способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности;

развивать потребности и мотивации в непрерывном самообразовании;

создавать условия для развития инициативы и рефлексивных навыков;

прививать интерес к педагогической деятельности.

# Адаптационная работа на начальном этапе

---

- беседа заведующего ДООУ при приеме на работу молодого педагога, знакомство его с должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом ДООУ, традициями, определением рабочего места;
- изучение нормативно – правовой базы, ведение документации;
- знакомство с детским садом, представление молодого воспитателя коллективу .

## ***Наставничество - это постоянный диалог, межличностная коммуникация***

---

Именно наставник определит трудности, проблемы, неудачи молодого педагога, определит совместную программу работы. Наставник окажет помощь в составлении календарно - тематического планирования, правильно сориентирует в потоке методической информации, расскажет о структуре образовательной деятельности и ее конструировании, примет участие в создании развивающей предметно-пространственной среды группового пространства, поможет при проведении родительских собраний и так далее.



# **Процесс повышения профессионализма молодого педагога предполагается строить с учетом следующих факторов:**

---

- уровень базового образования;
- индивидуальных потребностей: креативный потенциал, стиль предпочитаемого способа усвоения информации,
- уровень профессиональных потребностей педагога;
- наличие практического опыта работы с детьми.

# Этапы работы по сопровождению молодого педагога. Первый учебный год (2021/2022).

Этапы работы	Формат деятельности по сопровождению
Диагностический	Определение возможностей педагога, выявление личностных качеств
Мотивационно прогностический	– Мотивация педагога на саморазвитие, построение циклограммы индивидуальной работы с педагогом
Когнитивный	Оказание адресной помощи педагогу
Регулятивно - оценочный	Формирование аналитических умений: анализ занятий, самоанализ
Диагностический	Выявление роста потенциальных возможностей педагога и затруднений

# Тандем из опытных и начинающих воспитателей

---

Опытный воспитатель – тоже наставник, может дать необходимую консультацию, продемонстрировать подготовку к проведению занятий и совместной организованной деятельности с детьми, организацию прогулки детей и так далее.

*«Ведь от хорошего братца можно и ума набратся»*

# **«Знакомство»**

---

Для сплочения всех членов группы и повышения их взаимодействия использовались такие игровые упражнения как:

## ***«Рисунок на спине»***

Цель: снять эмоциональное напряжение, и уловить особенности окружающих людей.

## ***«Снежки»***

Цель: создание условий для сотрудничества, поднятие настроения участников.

## ***«Башня», «Связующая нить»***

Цель: развитие умения чувствовать друг друга в группе, повышение сплоченности в группе.

# Формы работы сопровождения молодого педагога

- школа молодого специалиста;
- проблемные семинары;
- эстафеты педагогического мастерства;
- стажерские площадки;
- дискуссионные клубы;
- модерирование;
- проведение тренингов;
- консультирование.



СОДЕРЖАНИЕ	
ВВЕДЕНИЕ.....	5
Структура непосредственно образовательной деятельности.....	7
Структура написания конспекта НОД.....	8
Модель составления формулировки учебных задач.....	12
Методы обучения дошкольников.....	14
Практические советы проведения НОД.....	15
Форма общения педагога с детьми в ходе НОД.....	18
Рекомендации к мотивации НОД.....	19
Типичные ошибки при составлении НОД.....	20
Алгоритм составления самооценки НОД.....	24
Словарь понятий.....	26
Для заметок.....	29
Используемая литература.....	30

# Индивидуальный образовательный маршрут

---

**Индивидуальный образовательный маршрут педагога** – это технология профессионального развития для разработки эффективной и структурированной образовательной программы, направленной на достижение личного профессионального роста и мастерства.

Процесс его составления включает несколько этапов:

**Саморефлексия.** Педагог должен проанализировать свою профессиональную деятельность и сделать выводы о ее сильных и слабых аспектах.;

**Составление дорожной карты.** По итогам первого пункта педагог составляет план работы на определенный период времени.

# Портфолио молодого педагога

---

первоначально может не иметь четкой структуры, это могут быть просто полезные молодому педагогу материалы:

- нормативные документы;
- рабочие программы;
- материалы семинаров, вебинаров;
- памятки начинающему воспитателю;
- дидактические материалы.

# Контакты с более опытными коллегами

---

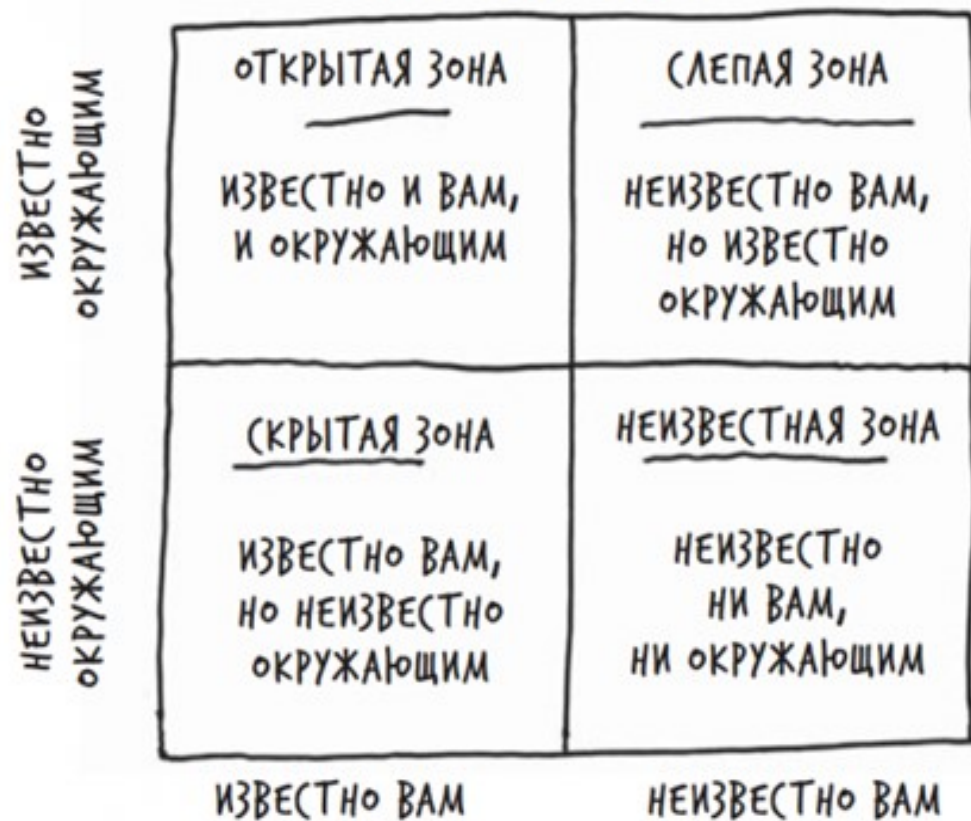
- диалоги, активизирующие мыслительную познавательную деятельность;
- беседы;
- индивидуальная работа с опытными педагогами;
- анализ собственной деятельности;
- индивидуальные и групповые консультации;
- педсоветы и семинары;
- открытые занятия, взаимные посещения занятий;
- тренинги по совершенствованию профессиональных умений;
- самообразование, изучение методической литературы;
- анкетирование и опросы.





# Наши сильные и слабые стороны

окно ДЖОХАРИ



Моя сильная сторона	Что я чувствую, используя этот навык (качество, знание)?	Что я получаю, используя этот навык (качество, знание)?

Моя слабая сторона	Что я чувствую, сталкиваясь с ситуацией, где задействована моя слабая сторона?	Чего можно было бы достичь, улучшив (если возможно) это качество (умение, свойство) до иного, позитивного, уровня?

## «Посвящение в профессию»

Это открытая форма работы с молодыми педагогами, помогает занять ему позицию равноправного члена коллектива. Включает шуточные испытания, типа «Театральный мешочек», «Шуточный экзамен», «Дружеская ладошка» и т.д.



# **Профессиональная адаптация молодого педагога в процессе его вхождения в образовательную среду пройдет успешно, если:**

- профессиональная адаптация воспитателя осуществляется в непрерывной связи с процессом его личностного и профессионального развития и определена в методической работе ДОУ;
- 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.