

Бабина Людмила Николаевна,
старший воспитатель, МАДОУ д/с № 6 «Ракета»,
руководитель муниципального постоянно
действующего семинара «Школа молодого педагога»,
г. Анапа, Краснодарский край

МОДЕЛЬ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ АДАПТАЦИИ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА В СФЕРЕ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Аннотация. В статье представлен опыт работы руководителя муниципального постоянно действующего семинара «Школа молодого педагога» по созданию условий для успешной адаптации и повышения профессиональной компетентности начинающих педагогов на различной стадии своего профессионального развития и становления.

Ключевые слова. Молодой педагог, адаптация, самообразование, рефлексия, коучинг, профессиональное становление, сопровождение.

Адаптация молодых специалистов в образовательной организации – процесс сложный и многогранный. В зависимости от особенностей характера молодой педагог сможет выбрать один из типов адаптации: активный (включение и взаимодействие с социальной средой – *конструктивная адаптация*) или пассивный (безоговорочное приспособление к среде, принятие целей и ценностных ориентаций нового для него социума без попыток активного взаимодействия с другими объектами системы).

Основными ресурсами адаптационного процесса начального периода педагогической деятельности молодого педагога является умение на психологическом и физиологическом уровнях приспособить свой организм к новой для него профессиональной деятельности. Пример и влияние коллег помогают молодым адаптироваться в профессию и получить навыки педагогической деятельности. Но не всегда эффективна деятельность наставников в ДОО по вовлечению молодых педагогов в активные формы работы, по созданию условий для их профессионального роста.

Для того, чтобы помочь молодому педагогу повысить профессиональную компетентность и быстро адаптироваться к работе в детском саду, его необходимо сопровождать, следовать вместе с ним, рядом, одной дорогой.

Психолого-педагогическое сопровождение – это целостная система, предполагающая тесное взаимодействие старших воспитателей, педагогов-наставников и воспитателей, начинающих свою профессиональную деятельность в поиске разнообразных маршрутов профессионального становления. Разработанная модель сопровождения молодых педагогов для успешной социально-профессиональной адаптации в системе образования рассчитана на прохождение нескольких этапов пятилетнего участия в семинаре «Школа молодого педагога»:

III Международная учебно-методическая конференция
« П Е Д А Г О Г И Ч Е С К И Й П Р А К Т И К У М »

Эффективные формы взаимодействия		
Этапы	На уровне образовательной организации – конкретное ДОО	На муниципальном уровне – ПДС «Школа молодого педагога»
1. Адаптационный (1 год работы)	Представление в полном объеме информации о будущей работе молодого педагога, раскрытие всех повседневных аспектов педагогической деятельности. Закрепление наставников за молодым педагогом. Консультации с выделением проблемы, семинары, творческие занятия, деловые игры. Эмоциональная поддержка, укрепление веры в себя. Помощь в осознании своих профессиональных ресурсов.	Обеспечение информационного пространства для самостоятельного овладения профессиональными знаниями. Помощь в осознании своих профессиональных ресурсов, развитие уверенности в своих силах: возможность выступления со своими педагогическими планами и проектами, с творческими эссе. Интерактивные формы и методы, направленные на развитие креативности и создание новых творческих инновационных проектов.
2. Развитие профессиональных умений (2-3 года работы)	Совместно с наставником идёт формирование умения определять и реализовывать в педагогическую деятельность свою профессиональную индивидуальность. Создание условий для развития творческого потенциала. Дидактическая подготовка к проведению и показу занятий и самостоятельной деятельности с детьми на уровне детского сада. Определение методической темы, над которой молодой педагог будет работать более углубленно, акцент на достижениях.	Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОО, повышение своего профессионального мастерства. Прогнозирование реальной практической ситуации, в которой педагоги принимают собственные профессиональные решения через групповые дискуссии, посредством доказательства педагога самостоятельно формулируют выводы к выдвинутой проблеме. Накопление опыта, поиска лучших методов и приёмов работы с детьми, формирования своего стиля работы.
3. Складывается своя система работы (4 года работы)	Профессиональный поиск. Формирование творческих групп, где педагоги демонстрируют собственные разработки. Внедрение в свою работу новых технологий.	Обсуждение и решение наиболее важных вопросов образовательной работы. Стабилизация профессиональной деятельности и формирование педагогической позиции – педагоги формируют свой педагогический опыт.

III Международная учебно-методическая конференция
« ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ПРАКТИКУМ »

4. Совершенствование, саморазвитие (5 лет работы)	Помощь в расширении и совершенствовании методов обучения и воспитания. Повышение значимости профессии.	Формирование локально-моделирующего уровня педагогической деятельности: сообщение педагогом своего опыта работы коллегам. Совершенствование методов и приёмов обучения, воспитания и коррекции. Творческое освоение передового педагогического опыта в различных областях дошкольного образования. Расширение позитивных возможностей.
---	--	--

Особое внимание следует уделить на I этапе – адаптационном (стаж работы до 1 года): 1. помочь адаптироваться педагогу в коллективе; 2. определить уровень профессиональной подготовки; 3. выявить затруднения в педагогической практике и принять меры по их предупреждению в дальнейшей работе; 4. формировать творческую индивидуальность молодого педагога.

На всех этапах необходимо создавать условия для взаимоподдержки и взаимопомощи. Координированные действия всех участников сопровождения будут оказывать позитивное влияние на рост профессиональной компетентности начинающего педагога. В итоге у него сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно-образовательный процесс, раскроется творческий потенциал.

Трёхлетний опыт работы муниципального постоянно действующего семинара «Школа молодого педагога» показывает, что данная модель сопровождения позволяет объединить творческие усилия педагогического сообщества для формирования «нового» педагога, компетентного, ответственного, действующего в соответствии с государственной политикой и принципами психолого-педагогической науки. При этом учитывать такие факторы, как уровень базового образования, теоретическая подготовленность, навыки работы с литературой, индивидуальные особенности, уровень профессиональных потребностей, наличие практического опыта с детьми.

Деятельность семинара осуществляется в практико-ориентированном и деятельностном режиме работы с воспитателями. Начинающие педагоги способны привнести новые взгляды на воспитание, развитие детей, инициировать «свежие» идеи по вопросам работы дошкольной организации, педагогического коллектива. Именно поэтому они вовлекаются в образовательно-познавательную деятельность с использованием активных приёмов и методов обучения, что стимулирует саморазвитие, самосовершенствование и самореализацию личности педагогов, готовность к участию в коллективной и преобразующей практической профессиональной деятельности.

Интерактивность заключается в обмене мнениями в течение всего семинара, в открытом диалоге между его участниками. Поэтому вся работа школы молодого педагога построена с использованием методики *коучинга* (*тренировка человека для достижения цели*). Коучинг – это фактически наставничество: обучение менее опытного специалиста более опытным. Каждый педагог хранит внутри себя потенциал, достаточный для достижения сколь угодно высокого результата. Соответственно, при использовании этого метода обучение заключается в том, что ведущий семинара задаёт ряд проясняющих или наводящих вопросов, предоставляя возможность молодым педагогам объективно оценить сложившуюся ситуацию и самостоятельно найти пути выхода из неё. Метод позволяет быстрее найти ответы на сложные для новичка вопросы, быстрее добиться успеха в работе с детьми. Этот подход обладает мотивационным эффектом и побуждает к самоанализу и рефлексии своей профессиональной деятельности.

Таким образом, период сопровождения профессионального становления молодого педагога, вовлечение в коллективную деятельность работы семинара будет способствовать быстрому и качественному профессиональному росту педагога, повышению уровня его квалификации, даст возможность сориентироваться в обширном мире постоянных изменений, позволит не только быть ориентированным на успех, но и достигать его.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Аралова М.А. *Формирование коллектива ДОУ: Психологическое сопровождение*. – М.: ТЦ Сфера, 2006. – 64 с.
2. Белая К.Ю. *Инновационная деятельность в ДОУ: Метод. пособие*. – М.: ТЦ Сфера, 2005 – 64 с.
3. *Инновационные технологии в методической работе ДОУ: планирование, формы работы / авт.-сост. Л.В. Шмонина, О.И. Зайцева*. – Волгоград: Учитель, 2014. – 215 с.