**Профессиональная адаптация начинающих педагогов**

**Заместитель заведующей по УВР
 МБДОУ "Детский сад №18"
Фефелова Л.Н.**

 В современном обществе процесс осознания смысла жизни у молодых людей затягивается, уровень социальной активности снижается. В связи в этими условиями назрела необходимость определения механизмов успешности процесса адаптации молодых педагогов, выявления средств развития данного процесса для руководителей образовательных учреждений
Профессиональная адаптация — это единый реальный процесс социального, профессионального, психофизиологического врастания работникa в трудовую деятельность, в которой он находит возможность самореализоваться, где и происходит формирование профессиональных ценностей, a также приспособление к новым типам внутриколлективныx отношений.
 Период вхождения начинающего педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития.

 От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

 Важным условием для молодых специалистов служит то, что они с первой минуты своей деятельности выполняют должностные инструкции и несут ту же ответственность, что и наставники воспитатели с педагогическим опытом работы, а родители (законные представители), администрация и коллеги по работе ожидают от молодых специалистов профессионализма.

 **Профессиональная педагогическая деятельность, по мнению кандидата педагогических наук С.М. Редлиха, имеет характерные особенности:**

* не допускается скидок на недостаточную квалификацию;
* высокие и жесткие требования к профессиональной компетентности со стороны образовательной среды действуют с первого и до последнего дня работы;
* педагог не имеет возможности остановить педагогический процесс, отсрочить его, чтобы, например, получить консультацию;
* работа воспитателя зачастую требует мгновенной, но профессионально точной реакции;
* имеют место высокая цена ошибок и значительный период проявления окончательных результатов педагогической деятельности и др.

 Профессиональная адаптация начинающего воспитателя пройдет успешно если:

* трудовая мотивация, педагогическая направленность являются важными факторами при поступлении педагога на работу и закреплены в локальных и нормативных актах организации.
* профессиональная адаптация воспитателя осуществляется в неразрывной связи с процессом его личностного и профессионального развития и определена в методической работе ДОО.
* организация педагогического труда строится на максимальном учете личностных особенностей и уровня профессиональной подготовки, активной поддержке личностного и профессионального роста воспитателя.
* материально-техническое обеспечение образовательного процесса соответствует современным требованиям и помогает педагогу реализовать инновационные подходы.
* Адаптация молодого воспитателя во многом зависит от психологического климата, стиля управления, профессиональной зрелости каждого педагога, условий труда.

## Основные цели адаптации с точки зрения эффективной работы ДОУ

* Одной из важных целей адаптации является снижение стартовых издержек. Что это означает? Очевидно, что начинающий воспитатель рабо­тает менее эффективно, чем его более опытные коллеги. Поэтому его работа требу­ет более высоких затрат: времени коллег, эмоциональных ресурсов всех участников адаптации новичка. Разработанная система поэтапной адаптации молодых педагогов сокращает эти стартовые издержки и позволяет новому воспитателю быстрее «встать на крыло».
* Сокращение текучести кадров – это еще одна цель системной адаптации педагогического персонала. Ведь если начинающий педагог не сможет своевременно влиться в коллектив ДОУ или изберет активно-деструктивный вариант адаптации, то увольнение будет очень вероятным.
* Начинающие педагоги должны взаимодействовать со многими людьми, возраст, опыт и статус которых превышает их собственный. Естественно, что они чувствуют себя неуверенно и испытывают высокий уровень тревожности. Системные и неформальные мероприятия по адаптации молодых педагогов помогут существенно уменьшить их тревожность и неуверенность.
* Развитие у молодого педагога позитивного отношения к своей профессиональной деятельности, обретение им уверенности в своих силах, понимание перспектив его профессионального развития – это еще одна значимая цель адаптации, способствующая эффективной работе ДОУ.
* Грамотно проведенный процесс адаптации также способствует формированию у молодых педагогов реализма в ожиданиях, что помогает их профессиональному становлению.

 В ДОО существует традиция: расстановка педагогических кадров по профессиональному опыту - молодой специалист закреплен за опытным, который

* направляет деятельность новичка с воспитанниками;
* проводит мероприятия в различных рабочих ситуациях,
* дает практические советы, рекомендации,
* отвечает на все текущие вопросы,
* показывает мастер-классы.

 **В коллективный договор включены пункты по стажировке молодого педагога:**

* В первый день - наблюдает работу опытного педагога в утренний отрезок времени;
* Во второй - наблюдение ведется в обеих половинах дня;
* В третий - наблюдается взаимодействие работы специалистов и воспитателя;
* В четвертый - проводится работа молодого педагога под руководством наставника.

 В ДОУ замечательной традицией стало проведение мероприятия "Лучик" - посвящение в педагоги, где молодой специалист проходит различные испытания:

* **Презентует свою концепцию педагога**
* **Поет детские песни, колыбельные, читает стихи**
* **Решает проблемные педагогические ситуации**
* **Произносит клятву молодого воспитателя.**

 Педагоги-наставники напутствуют молодых педагогов и вручают памятные медали.

 **В ДОУ разработана система внутреннего обучения, включающая в себя:**

* **Расстановку кадров**
* **Наставничество**
* **Анализ и моделирование рабочих ситуаций**
* **Самообразование**
* **Консультации ( в т.ч. индивидуальные)**
* **Семинары**
* **Практикумы**
* **Тренинги**
* **Мастер-классы**
* **Выставки в методическом кабинете**
* **Круглые столы**
* **Конкурсы**
* **Фестивали педагогических идей**
* **Деловые игры**
* **Наблюдение за работой опытных коллег**
* **Открытые просмотры**
* **Работу временной творческой группы**

 В процессе развития компетенций молодых сотрудников одним из наиболее эффективных является **метод моделирования и анализа рабочих ситуаций,** помогающий найти обоснованное решение возникающих проблем благодаря множеству вариантов их решения, предложенных педагогами в ходе работы по их анализу в рамках ФГОС ДО.

 В ДОУ регулярно проводятся **деловые игры, семинары-практикумы**, которые предусматривают коллективную деятельность, направленную на воспитание, обучение и развитие педагогов с использованием ролей, имитаций.

 Деловая игра повышает профессиональный уровень, активизирует и воспроизводит деятельность педагогов, развивает коммуникативные качества, умение работать в коллективе, раскрывает их творческий потенциал.

 Значимую роль в профессиональном развитии выполняют различные **инструкции и памятки** по различным аспектам работы.

 **Для повышения компетентности педагогов в вопросах обеспечения нового содержания дошкольного образования, достижения соответствия профессиональных компетентностей профессиональному стандарту были проведены методические мероприятия с молодыми педагогами.**

# Организован конкурс на лучшую интерактивную развивающую папку для дошкольников. (1-е и 2-е место заняли молодые педагоги)

# Проведены деловые игры и проблемно-проектные семинары.

# Реализован Фестиваль педагогических идей

# Организован Круглый стол в рамках сетевого взаимодействия с МБДОУ № 53  "Готовность педагога к профессиональной деятельности в контексте ФГОС ДО.  Профессиональный стандарт педагога»

 **Результатом профессиональной адаптации стало то, что новички энергично включаются в работу, участвуют в различных конкурсах, выставках, профессиональных объединениях. А именно:**

 **Участие в заочной международной олимпиаде «Профессиональная компетентность педагога ДОУ».**

 **Участие в городском конкурсе детских площадок «Полезная прогулка».**

#  Молодые специалисты участвовали в выставке "Современные образовательные технологии в работе с детьми старшего дошкольного возраста.

 **Молодые педагоги нашего ДОУ участвовали в городском конкурсе адвент-календарей «В ожидании чуда», где заняли 2 место.**

#  Приняли активное творческое участие в открытии выставки в "Забайкальском краевом краеведческом музее" им. А.К. Кузнецова

#  Приняли участие в методическом объединении «Педагогический поиск» в МБДОУ №22 с докладом и презентацией по программе дополнительного образования «Говорушки».

 **В ходе работы необходимо отслеживать и обратную связь на предмет того, как проходит включение молодого педагога в работу. С этой целью наставник и методист регулярно беседует с молодым специалистом, обсуждая его первые рабочие дни.**

 **По прошествии месяца молодым педагогам предлагается заполнить небольшую анкету, анализ ответов позволяет своевременно вносить необходимые коррективы.**

* **Обсуждение проблем организации работы на педагогическом совете;**
* **Создание консультативной службы для оказания помощи молодым специалистам;**
* **Оказание действенной высококвалифицированной помощи педагогам, занимающимся инновационными процессами;**
* **Повышение квалификации педагогов по изучению современных педагогических технологий**
* **Мониторинг педагогических проблем и возможностей.**

 **Таким образом, сложившаяся в ДОО практика адаптации и развития молодых специалистов способствует тому, что новички быстрее и качественнее осваивают свои профессиональные обязанности, легче находят взаимопонимание с коллективом.**

 **Система наставничества и методической поддержки начинающих воспитателей дает свои результаты. Молодые педагоги настроены на дальнейшую работу, планируют прохождение аттестации.**

**«Каждый человек обладает потенциалом двигаться в естественном положительном направлении. Каждому педагогу присущи чувство собственной ценности, достоинства и способность направлять свою жизнь и двигаться в направлении самоактуализации, личностного и профессионального роста» В.Э. Пахальян**