

Всероссийский конкурс лучших психолого-педагогических программ и технологий в образовательной среде-2023 год

Номинация

«Программы работы педагога-психолога с педагогическими коллективами и педагогами»

Программа

психологического сопровождения молодых специалистов ДОУ
«Вектор успеха»

Разработчик программы:

Непомнящих В.В.

педагог-психолог

МАДОУ д/с № 185 города Тюмени

Рецензент :

Тюмень-2023 год

Содержание

Паспорт программы.....	3
Пояснительная записка.....	4
Актуальность программы.....	4
Цель и задачи программы.....	7
Научно-методическое и нормативно-правовые основания.....	12
Адресат программы.....	17
Структура программы. Режим и структура занятий.....	17
Методы и формы, используемые при реализации программы.....	18
Обеспечение гарантий прав участников.....	21
Ресурсы , необходимые для эффективной реализации программы.....	24
Ожидаемые результаты.....	27
Система организации внешнего и внутреннего контроля за реализацией программы.....	28
Критерии оценки достижения планируемых результатов.....	29
Тематическое планирование занятий.....	30
Содержание занятий.....	28
Список литературы.....	46

Паспорт программы

Наименование программы	Программа психологического сопровождения молодых специалистов ДОУ «Вектор успеха»
Авторы программы	Непомнящих Виктория Витальевна, педагог-психолог
Организация, место реализации программы	Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 185 города Тюмени
Адрес официального сайта	https://dou-185.ru/
Электронная почта	ds_185@obl72.ru
Телефон	(3452) 58-20-32 , (3452) 49-06-89
Контактное лицо	Непомнящих Виктория Витальевна 8-919-955-99-00

I. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

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

Актуальность программы

Обновление рабочего коллектива – норма успешного существования любой профессиональной группы. Если свежего притока не обнаруживается, отрасль умирает. Молодость – возраст, для которой характерны полет фантазий, и неумная энергия, и желание достигнуть вершин, и ощущение, что тебе «все по плечу». Деятельность молодого человека, увидевшего и во время разжегшего в себе искру личной и профессиональной индивидуальности, бесспорно, способствует прогрессивному развитию той или иной отрасли.

Сегодня, в эпоху реформы системы образования, вопрос о работе в дошкольных образовательных учреждениях молодых специалистов поднимается на различных уровнях. А между тем, по-прежнему существует проблема, как привлечь в детский сад грамотных молодых специалистов, и что еще существеннее, как удержать их.

Согласно статистике, из выпускников педагогических вузов только небольшая часть идет работать в детские сады, к тому же очень часто среди них те, кто не нашел себе более высокооплачиваемой работы. Но еще более печальнее тот факт, что из этих молодых специалистов почти половина уходит из системы образования через несколько лет.

Вопросы, которые надо решать, очень много: это и финансовая поддержка, и система моральных наград и поощрений, и адаптация в коллективе, и, наконец, методическая подготовка. Некоторые вопросы не находятся в компетентности администрации образовательного учреждения, это дело времени и вопрос многих образовательных реформ. А вот проблема адаптации в коллективе, создание эмоционально-благоприятной атмосферы, вопросы методической подготовки грамотного специалиста вполне можно решать в стенах образовательного учреждения.

В связи с происходящими во всех отраслях жизни страны изменениями, особенно остро встает вопрос о диагностике и управлении процессом адаптации сотрудников организаций. Актуальность решения данной проблемы обусловлена теми требованиями, которые предъявляются сегодня к адаптационным возможностям человека.

В процессе трудовой деятельности работник регулярно сталкивается с новыми для него обстоятельствами, порой требующими овладения новыми профессиональными знаниями и навыками, выработки определенной линии поведения, изменения установок, взглядов, убеждений и др.

Особенно остро проблема повышения адаптационного потенциала стоит для тех специалистов, работа которых связана с интенсивным интеллектуальным трудом в постоянно изменяющихся обстоятельствах. К таким специалистам относятся, в том числе, и педагогические работники. Адаптация молодых педагогов к работе представляет собой процесс знакомства педагога с деятельностью организации и самой организацией, включение специалиста в новый трудовой коллектив и подразделяется на четыре основных вида: – социально-психологическую адаптацию молодого педагога; – социально-организационную адаптацию молодого педагога; – психофизиологическую адаптацию молодого педагога; – профессиональную адаптацию молодого педагога.

Первые годы профессиональной деятельности педагога определяют характер его дальнейшего бытия, успешность профессионального развития, практическое вхождение молодых специалистов в педагогическую профессию, активное включение в систему профессиональной деятельности и профессиональный рост, является одной из наиболее важных социально - психолого-педагогических проблем современного общества, ключевой задачей современной образовательной политики. Формирование эффективной системы непрерывного профессионального развития педагогов предполагает переход на персонифицированную модель повышения квалификации не только во время курсов повышения квалификации, но и в межкурсовой период. Центральным звеном в профессиональном становлении молодых педагогов традиционно являются образовательные организации, в которых они работают. Особое значение приобретает этап «погружения» в педагогическую профессию, работа с молодым педагогами как важнейшая составляющая кадрового ресурса.

Важную роль в жизни молодого педагога способен играть педагог-психолог. В первые три года работы, он помогает и направляет, корректирует деятельность молодого педагога. Таким образом, актуальной становится проблема адаптации начинающего педагога к своим новым профессиональным функциям. Адаптация зависит как от индивидуальных свойств личности, так и от помощи окружающих. Задача, стоящая перед педагогическим коллективом образовательной организации в первые месяцы педагогической деятельности молодого специалиста, - сокращение периода адаптации начинающего воспитателя, способствующее скорейшему включению его в выполнение профессиональных планов и образовательных программ, созданию максимально благоприятных условий для развития педагогического мастерства и самореализации личности.

Данная программа нацелена на решение задачи более успешной адаптации начинающих педагогов. В ее выполнении должны участвовать администрация, педагоги, социально-психологическая служба, профсоюзный комитет и иные заинтересованные и компетентные субъекты образовательного процесса при активной роли начинающего педагога.

ЦЕЛЬ ПРОГРАММЫ: создание условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

Новизна программы заключается в системном использовании всех возможностей и ресурсов образовательного учреждения для становления молодого специалиста как профессионала и творческой личности, а в дальнейшем - педагога–мастера.

Объектом программы психолого-педагогического сопровождения молодого специалиста является система психологической работы с молодыми воспитателями.

Предмет программы: молодые специалисты, работающие в ДОУ от года до трех лет.

Гипотеза .

Мы полагаем, что использование системного подхода при организации психологической работы по повышению профессиональной компетентности молодых специалистов позволит им быстро адаптироваться к работе в детском саду, избежать моментов неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками образовательного процесса, сформировать мотивацию к дальнейшему самообразованию, «почувствовать вкус» профессиональных достижений, раскрыть свою

индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории.

Педагоги проходят три блока обучения:

I блок: Личностный

Цель: развитие способности к самопознанию и уверенности в себе.

Задачи:

- развитие способности понимать и выражать свои чувства;
- развитие умения и навыков уверенного поведения;
- развитие способности понимать чувства других людей;
- формирование умения управлять своими эмоциями;
- создание условий для развития эмпатии;
- создание условий для осознания собственной значимости, ценности;
- формирование мотивации к саморазвитию и самовоспитанию.

II блок. Коммуникативный

Цель: формирование навыков общения.

Задачи:

- способствовать усвоению способов разрешения конфликтных ситуаций;
- помочь развитию позитивных межличностных отношений.

III блок. Интеграционный

Цель: развитие временной перспективы.

Задачи:

- помочь педагогам определить свои профессиональные планы;

- формировать способность проявления своей жизненной и профессиональной перспективы и дальнейшего продвижения в плане личного самоопределения.

намечены следующие задачи проекта:

ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ:

1. Диагностическая: выявление профессиональных затруднений молодого специалиста;
2. Информационная: повышение психологической компетентности;
3. Профилактическая: психологическая поддержка и профессиональное самосохранение личности;
4. Развивающая: освоение компетентных технологий профессионального поведения.

ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ПРОГРАММЫ

- доступность – подача материала с учетом возможностей и особенностей восприятия целевой группы;
- адресность – учет психологических особенностей педагогов;
- индивидуализация – учет индивидуальных особенностей молодых педагогов;
- позитивность – положительный эмоциональный настрой на себя и окружающих.

УРОВЕНЬ ОБРАЗОВАНИЯ - Дошкольное образование

ВИД/НАПРАВЛЕННОСТЬ — Профилактические программы

Этапы реализации проекта:

I этап – адаптационно-диагностический;

II этап – коррекционно-развивающий

III этап – аналитический.

этап - диагностический.

На 1 этапе идет изучение имеющихся педагогических и психолого-педагогических знаний и уточняется степень практической подготовленности (умений). Для этого педагог-психолог посещает занятия, а так же присутствует во время режимных моментов и игровой деятельности, наблюдая и анализируя тем самым организацию воспитательно-образовательного процесса

Помощь молодому специалисту неизбежно влечет за собой оценку его педагогической деятельности. Воспитатель испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда. На это нужно обращать внимание, а, заметив педагогические успехи новичка, непременно отметить их вслух. Ведь похвала поднимает настроение, стимулирует, вселяет уверенность, повышает интерес к делу.

Молодому специалисту и его учащимся предлагаются для заполнения анкеты. Например, Анкета предназначена для оценки двух компонентов в деятельности педагога:

1. Воспитательного (объективная оценка и формирование личности ребенка, эмпатийное отношение к ребенку).
2. Организационно-мотивационного (создание у ребенка интереса к работе, организация детского коллектива, эффективная организация деятельности).

Еще одной важной составляющей, влияющей на эффективность деятельности педагога, являются личностные особенности (характер, темперамент, внешняя или внутренняя ориентация: интроверт, экстраверт, самооценка и др.), которые откладывают свой отпечаток на работу специалиста в целом. Особенно это касается взаимодействия с членами коллектива, детьми и родителями. Воспитатели получают памятку для молодых педагогов «Десять советов молодому педагогу»

Для изучения личностной сферы молодого педагога используются следующие методики.

1. Определение педагогической позиции педагога, основанное на самостоятельной оценке черт характера.
2. Тест для молодого специалиста (Н.В. Микляева, Ю.В. Микляева) на определение его педагогической стрессоустойчивости.
4. Тест Г. Айзенка (Шайгородский Ю.Ж. «Точка отсчета», Омск, 1992) используется с целью определения совместимости педагогов для кадрового подбора в группу.
5. Тест фигур (Рогов Е.И. «Настольная книга практического психолога в образовании», М., 1996) - предназначен для выявления типологии личности.

III этап - диагностико-аналитический.

Задача данного этапа заключается в подведении итогов деятельности по результатам адаптации в педагогическом коллективе и повышению психолого-педагогической компетентности молодого специалиста

В конце учебного года , проанализировав результаты работы, отслеживается динамика профессионального роста молодого специалиста, намечаются перспективы дальнейшей работы с ним.

На этом этапе с помощью анкетирования определяется рейтинг молодого педагога, их удовлетворенность его работой, отношение к нему воспитанников, насколько сам педагог удовлетворен своей деятельностью, отношениями с детьми, родителями, коллективом.

НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ ОСНОВАНИЯ ПРОГРАММЫ

В настоящее время проблема социально-профессиональной адаптации молодых педагогов общеобразовательных школ сохраняет свою актуальность, так как, несмотря на достаточное количество исследований, проводимых социологами, психологами, педагогами, проблема закрепления и сохранения молодых педагогов в образовательных учреждениях не решается. Молодым специалистом считается работник, который получил начальное, среднее или высшее профессиональное образование, и впервые поступил на работу по полученной специальности в течение одного года после окончания образовательного учреждения. Юридически статус молодого специалиста подразумевает особые права, гарантии и обязанности его носителя по отношению к остальным категориям работников.

Существует несколько обязательных признаков для получения статуса молодого специалиста - выпускник учебного заведения должен получать образование только на дневной форме обучения и только за счет средств государственного или регионального бюджета. Молодой специалист обязан проработать в организации не менее 2 лет с момента заключения трудового договора.

Профессиональная адаптация - это процесс приспособления деятельности. Поэтому он зависит, прежде всего, от профессиональной идентификации. Для профессиональной идентификации необходимы технологические и психологические предпосылки: специальные знания, а также соответствие между способностями молодого специалиста и характером профессиональной деятельности.

Проблема адаптации молодых педагогов начала привлекать внимание ученых лишь в последние годы (О. А. Абдулина, И. Ф. Исаев, С. Г. Вершловский, Н. Ф. Гоноболлин, Г. В. Кондратьева и др.). В связи с этим данная проблема изучена пока недостаточно. Рассмотрению проблем адаптации молодых педагогов посвящено исследование социолога Е.Г. Черниковой [21]. Она выделяет ряд внешних и внутренних факторов, влияющих на процесс социально-профессиональной адаптации молодых специалистов в школах. Среди них ведущими факторами выступают: престиж профессии учителя, его материальное положение, мотивация, образовательная среда, уровень психолого-педагогической и коммуникативной подготовки учителя.

По мнению Л.К. Зубцовой основными факторами профессиональной адаптации молодого специалиста должны выступать: социально-демографические; социально-бытовые; социально-психологические; условия и организация труда в школе, образовательный фактор. Особенность состоит в том, что ни один фактор не может быть исключен для достижения главной цели профессиональной адаптации. После завершения обучения в учреждении образования происходит резкий переход от подготовки к исполнению трудовых функций до их фактической реализации. Нередко случается, что, окунувшись в производственную среду, молодой специалист начинает терять уверенность в своих силах и знаниях. Чтобы избежать подобной ситуации и чтобы молодой специалист ощутил себя полноправным

членом коллектива, ему необходимо своевременно оказать соответствующую помощь.

Современная система дошкольного образования сталкивается с необходимостью постоянного повышения его качества, требует оптимальной организации образовательного процесса, высокой профессиональной компетентности педагогов. Требования к личности и содержанию профессиональной деятельности педагога предполагают наличие у него умений эффективно работать в постоянно меняющихся социально-педагогических условиях, т.е. быстро профессионально адаптироваться. В этих условиях к молодым специалистам, пришедшим работать в учреждения школьного образования, предъявляются высокие требования.

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

- 1) профессиональная адаптация учителя протекает в непрерывной связи с личностным и профессиональным развитием;
- 2) в организации педагогического труда учитываются личностные особенности и уровень профессиональной подготовки;
- 3) материально-техническое обеспечение образовательного процесса соответствует современным требованиям.

В качестве основных факторов, влияющих на состояние процесса социально-профессиональной адаптации молодых педагогов и определяющих успешность их функционирования в образовательной среде, были изучены материальное положение молодых педагогов, качество и содержание подготовки учителя, образовательная среда, организация методической работы, семья, СМИ, престиж профессии в обществе, гендер.

Анализ научных исследований в области подготовки будущих педагогов показал тот факт, что большинство молодых специалистов недостаточно подготовлены к реализации педагогической деятельности, а именно: не умеют применять теоретические знания на практике, испытывают трудности в проектировочной, организаторской и коммуникативной деятельности, проблемы в организации внеурочной работы и сотрудничестве с семьёй учащихся. Большинство молодых педагогов не удовлетворено своей психологической подготовкой и в первую очередь её практической составляющей. Изменяющееся общество требует подготовки творчески мыслящего педагога, способного к эффективной рефлексии, к выработке стратегически верного направления в образовательной политике. Существует противоречие между социальными запросами общества, требующего подготовки учителя, способного ориентироваться и целесообразно действовать в нестандартной ситуации, и традиционной системой подготовки педагога к работе.

Адаптация молодого специалиста - это не только приспособление к новым условиям жизнедеятельности, но и активное усвоение норм профессионального общения, трудовой дисциплины, производственных навыков, традиций трудового коллектива, то есть процесс вхождения в новое для него социальную среду. Это побуждает молодого специалиста мобилизовать волю, энергию, умение управлять эмоциями, проявлять определенный уровень активности в деятельности по преодолению адаптационных трудностей. Таким образом, можно говорить о профессиональной и психологической адаптации педагога, начинает свой профессиональный путь.

Т.Б. Гершкович отметила, что систематизация исследовательского поиска позволяет выделить в качестве интегративной субъектной

характеристики процесса профессиональной адаптации молодого преподавателя его готовность к деятельности .В настоящее время психологическую адаптацию Н. Буравлева рассматривает как результат деятельности целостной самоуправляемой системы, подчеркивая при этом ее системную организацию. Это сложный, длительный процесс, связанный с внутренними изменениями человека. То есть, психологическую адаптацию можно определить как процесс установления оптимального соответствия личности и окружающей среды в ходе осуществления свойственной человеку деятельности, позволяет индивиду удовлетворять актуальные потребности и реализовывать связанные с ними значимые цели, обеспечивая в то же время максимальное соответствие деятельности человека, его поведения требованиям среды .

Анализируя причины снижения адаптационного потенциала у молодых специалистов школы на этапе их вхождения в профессию, многие исследователи выделяют следующие факторы, препятствующие успешной психологической адаптации педагогов: недостаточная профессиональная подготовка, слабая мотивация к профессиональному росту, отсутствие поддержки молодых специалистов со стороны администрации, неразвитость профессионально важных качеств личности.

Для решения этих проблем необходимо использовать и развивать такой инструмент, как управление психологической адаптацией молодых педагогов, особенно на ранних этапах их профессиональной деятельности, которое бы заключалось в организации эффективного и целесообразного психологического сопровождения молодых специалистов, направленного на полноценное развитие личности и ее самореализацию в социуме.

Об успехе адаптации молодого специалиста можно судить на основании ряда показателей:

1. Овладение необходимым объемом знаний и навыков, требующихся для работы.
2. Овладение своей профессиональной ролью.
3. Показатели труда специалиста соответствуют установленным нормативам.
4. Поведение специалиста соответствует правилам внутреннего трудового распорядка.
5. У специалиста выражено желание совершенствоваться в профессии.

Путь от специалиста к специалисту педагог проходит в процессе решения задач профессиональной деятельности и саморазвития, самосовершенствования. Постоянный поиск путей и средств воспитания требует от него постоянного совершенствования.

Так Г. Буре указывает, что в стремлении к самосовершенствованию кроется путь к профессиональному росту. «И путь этот не имеет конца: тот, кто считает, что достиг вершин мастерства, перестает двигаться вперед. Воспитатель, который работает над собой, истощается, теряет способность работать с детьми, несмотря на большой опыт » .

Профессионализм личности - качественная характеристика субъекта труда, отражающая высокий уровень креативности, адекватный уровень притязаний, мотивационную сферу и ценностные ориентации, направленные на прогрессивное развитие специалиста. Важнейшим, по мнению

исследовательницы, задачей развития профессионализма педагога, по ее мнению, является персонификация содержания, личностная значимость его для воспитателя, создание атмосферы, в которой он «проживает» педагогический процесс, поскольку без мотивированного направленности субъектов на овладение педагогической профессией невозможно творческий саморазвитие даже тогда, когда субъект имеет достаточно развитый интеллект и склонность к творческой деятельности. Отметим, что профессиональную педагогическую деятельность сравнивают с искусством, поскольку деятельность педагога связана большим многообразием особенностей, включенных в педагогическое взаимодействие, и бесконечным количеством ситуаций, которые должен решать педагог.

Об успехе адаптации молодого специалиста можно судить на основании ряда показателей:

- 1) завершение ориентировочного этапа и этапа знакомства с рабочей ситуацией. Специалист успешно адаптировался, если выполняемая работа не вызывает у него чувства напряжения, страха, неуверенности, если она стала привычной;
- 2) овладение необходимым объемом знаний и навыков, требующихся для работы;
- 3) овладение своей профессиональной ролью;
- 4) показатели труда специалиста устраивают его непосредственных руководителей (соответствуют установленным нормативам);
- 5) поведение специалиста соответствует правилам внутреннего

трудового распорядка, иным требованиям, установленным локальными актами;

б) у специалиста выражено желание совершенствоваться в профессии, и он связывает свое будущее с данной работой;

7) специалист удовлетворен выполняемой работой и его удовлетворяет справедливость оценки организацией его трудового вклада;

8) успех в работе связан с ощущением жизненного успеха.

Нормативно-правовое основание программы:

НОРМАТИВНО-ПРАВОВАЯ БАЗА

- ✓ Трудовой кодекс РФ;
- ✓ Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- ✓ Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования)(воспитатель, учитель)», утвержденный приказом Министерства труда России Российской Федерации и социальной защиты от 18.10.2013 № 544н;
- ✓ Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 июля 2016 г. № 326 «О мерах комплексной поддержки молодых педагогов»;
- ✓ Указ Президента РФ от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»

- ✓ Федеральный закон от 30 декабря 2020 г. № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»;
- ✓ Федеральные и региональные проекты «Учитель будущего», «Молодые профессионалы «Современная школа», «Успех каждого ребенка» Национального проекта «Образование».
- ✓ Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества».

АДРЕСАТ ПРОГРАММЫ:

Программа психолого-педагогического сопровождения начинающих педагогов «Вектор успеха» предназначена для организации психолого-педагогического сопровождения воспитателей, испытывающих трудности профессиональной адаптации на этапе первого года исполнения профессиональной педагогической деятельности. Материалы программы могут быть использованы для работы с другими категориями педагогов при наличии актуального запроса.

СТРУКТУРА ПРОГРАММЫ.

Режим и структура занятий Программы психолого-педагогического сопровождения начинающих педагогов «Вектор успеха» реализуется в системе деятельности педагога-психолога по организации комплексного сопровождения участников образовательного процесса.

Основные мероприятия программы предусматривают сроки реализации в течение 70 календарных дней, однако комплексное психолого-педагогическое сопровождение молодых педагогов должно осуществляться в течение всего периода актуальности запроса.

Компоненты программы вариативны. Изменения компонентов программы могут быть обусловлены:

- ресурсами образовательной среды;
- реализацией индивидуального подхода к сопровождению;
- профессиональными и материально-техническими ресурсами педагога-психолога, осуществляющего сопровождение.

Структура занятий предполагает следующие компоненты:

-Начало работы (приветствие, вступительное слово психолога, погружение в проблематику занятия

-Основной этап (краткая теоретическая часть в форме мини-лекции, упражнения, игры, практическая отработка приемов, развитие навыков и умений).

-Завершение работы (рефлексия, обратная связь.

МЕТОДЫ И ФОРМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ:

В организации психологического сопровождения молодых педагогов посредством просветительских и развивающих мероприятий предпочтение следует отдавать активным методам и формам взаимодействия. При определении состава активных форм и методов необходимо ориентироваться на те из них, которые способствуют развитию и обогащению подструктур личности педагогов.

Для развития социально-профессиональной направленности используется рефлексивный практикум, тренинг поощрения и похвалы, формирование имиджа специалиста. Для решения задачи повышения

социально-психологической компетентности применяются групповые дискуссии, организационно-деятельностные игры, различные тренинги (тренинг делового общения, аргументации, интеллектуальных умений, ведения переговоров и разрешения конфликтов и др.). При этом, даже если материал носит лекционный характер, эффективность его восприятия должна подкрепляться использованием приемов, способствующих удержанию внимания аудитории: динамичность (интенсивный темп изложения материала, его насыщенность мыслями и аргументами, подвижная мимика и жестикуляция, «живой» голос); наглядность; неофициальность; прямое обращение к аудитории, диалог; использование неожиданной информации; сопоставление всех «за» и «против»; юмор.

Единого метода, который поможет в адаптации молодого специалиста, не существует. От условий и разных ситуаций зависит, каким методом воспользуется руководство или ответственный человек. В успешной адаптации работника заинтересованы обе стороны. Потому действия должны быть комплексными и целенаправленными. На работе следует использовать:

1. Метод неформализованного сопровождения. При использовании данного метода повышается эффективность адаптации только при целенаправленных действиях. Сотрудник знакомит специалиста с работниками, с особенностями взаимоотношений между коллегами.
2. Метод проведения мероприятий. Организуются общие мероприятия, корпоративы, на которых молодого специалиста знакомят с коллективом. Этот метод применяется для облегчения отношений в общении с коллегами.
3. Метод «корпоративный РЯ». Этот метод предусматривает разработку справочника, в котором перечисляются основные правила отношений в

коллективе. Конкретные правила в справочнике зависят от деятельности организации и модели поведения во время работы.

4. Командный тренинг. Эти методы адаптации персонала используют редко. Например, когда коллектив уже сформирован и на работу приходит хороший специалист, который ощущает неприятие со стороны работников.

Для молодого специалиста разработаны следующие приемы для успешной адаптации:

1. Развивать саморегуляцию и самоконтроль - уравновешенное состояние помогает сохранить концентрацию внимания, активизировать память и иные психические процессы.

2. Не бояться совершать ошибки и принимать помощь со стороны администрации и коллег.

3. Вести себя сдержанно и уверенно, но приветливо. Рекомендуется показать себя как человека умного, порядочного, уравновешенного, уверенного в себе и имеющего свои личные взгляды и позиции.

4. Наблюдать за рабочим процессом и неформальными отношениями в коллективе.

5. Постоянно учиться и набираться опыта. Следует задавать интересующие вопросы, касающиеся работы наставникам и коллегам.

6. Качественно выполнять свою работу и быть точным. Рекомендуется строго придерживаться рабочего графика.

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГАРАНТИЙ ПРАВ УЧАСТНИКОВ.

Условием эффективности прохождения программы и гарантией соблюдения прав её участников является добровольность участия, а также высокая квалификацией специалистов, обеспечивающих реализацию программы. В процессе реализации программы предусматривается соблюдение профессионально-этических принципов практического психолога: конфиденциальности, безоценочности, благополучия клиента.

РЕСУРСЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ЭФФЕКТИВНОЙ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ:

Кадровые ресурсы:

Основным ресурсом, обеспечивающим реализацию программы психолого-педагогического сопровождения начинающих педагогов «Вектор успеха» является наличие в образовательной организации в штате педагога-психолога и современной материально -технической базы.

Реализация программы осуществляется педагогом-психологом, имеющим соответствующее образование. Специалист компетентный в области методической, педагогической и психологической наук, возрастной психологии; владеет знаниями и практическими компетенциями в области информационно-коммуникационных технологий, знанием особенностей профессиональных педагогических кризисов, уметь организовывать групповую работу, знает методические основы работы с педагогами.

У педагог-психолога сформирована устойчивая система нравственно-этических ценностей, основанной на общечеловеческих, гуманистических ценностях, знание закономерностей групповой динамики и их использование в психологических целях, фасилитация, контроль за временем.

Материально-технические ресурсы:

Учреждение имеет необходимую современную материально-техническую базу для реализации программы. Материально технические условия, созданные в Учреждении соответствуют санитарно-эпидемиологическим правилам и нормативам, требованиям ФГОС ДО.

Для реализации Программы в ДОУ имеются:

- Спортивный зал - 3
- Музыкальный зал- 3
- Методический кабинет-3
- Медицинский кабинет-3
- Плавательный бассейн-1
- Игровые площадки-49
- Кабинет учителя-логопеда-3
- Кабинет педагог-психолога-3
- Соляная комната-1
- Кабинет Stem-лаборатории-1
- Творческая студия -1

Все помещения детского сада соответствуют санитарным и гигиеническим нормам, нормам пожарной и электробезопасности, требованиям охраны труда воспитанников и работников. Все залы и кабинеты оборудованы современным игровым оборудованием. Просторные групповые помещения имеют игровую, познавательную, обеденные зоны, раздевалки.

В Учреждении имеются следующие объекты спорта:

-оборудованные спортивные залы для проведения физкультурных занятий;

- спортивные площадки;

-бассейн.

Детский сад оснащен специальным оборудованием для организации образовательного процесса с детьми с ОВЗ и детьми-инвалидами.

В ДОУ используются обновляемые образовательные ресурсы, в том числе:

- ❖ расходные материалы,
- ❖ подписки периодических изданий и электронных ресурсов,
- ❖ методическую литературу,
- ❖ техническое и мультимедийное сопровождение деятельности средств обучения и воспитания,
- ❖ спортивное, музыкальное, оздоровительное оборудование,
- ❖ услуг связи,
- ❖ информационно-телекоммуникационные сети Интернет.

Учебно-методическое и информационное обеспечение образовательного процесса включает комплекс основных учебников, учебно-методических пособий и информационных ресурсов для учебной деятельности обучающихся; комплекс методических рекомендаций и информационных ресурсов по организации образовательного процесса; материально-технические условия для реализации образовательного процесса.

Учебно-методическое обеспечение образовательного процесса предусматривает разработку учебно-методических комплектов дисциплин, освоение технологий обучения и внедрение инновационных педагогических технологий.

Все методические разработки педагогических работников Учреждения доступны для всех участников образовательных отношений, открыт доступ к аннотациям и учебным материалам на сайте Учреждения в сети «Интернет».

Для эффективного решения образовательных задач используются программы, технологии, методические пособия.

Имеется интерактивное оборудование:

- Мобильный планетарий
- Цифровая мультстудия
- Интерактивный пол
- Интерактивная цифровая лаборатория «Наураша»
- Робототехника LEGO - WeDO
- Интерактивный проекционный дизайн
- Интерактивный образовательный комплекс «МЕРСИБО»
интерактивные цифровые панели.
- Интерактивный проектор, средства ТСО

Учреждение обеспечено доступом к информационно-телекоммуникационной сети. Внутренняя локальная сеть обеспечивает доступ к одновременному использованию сети Интернет. Официальный сайт образовательной организации <http://dou-ds185.ru> приспособлен для использования инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья (версия для слабовидящих).

Использование ЭОР в нашем ДОУ ведется в следующих направлениях: — повышение компетентности педагогов в использовании мультимедиа — ЭОР в образовательной деятельности ДОУ; — организация образовательной деятельности детей с использованием мультимедиа – ЭОР

В ДОУ предусмотрено также использование ДОО обновляемых образовательных ресурсов, в том числе расходных материалов, подписки на актуализацию периодических и электронных ресурсов, методическую литературу, техническое и мультимедийное сопровождение деятельности средств обучения и воспитания, спортивного, музыкального,

оздоровительного оборудования, услуг связи, в том числе информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Основным результатом реализации программы «Вектор успеха» должно стать конструктивное преодоление кризисных проявлений у начинающих педагогов через развитие навыков рефлексивного оценивания своей профессиональной деятельности, повышение психологической компетентности, освоение компетентных технологий профессионального поведения.

I блок:

- представление о собственной значимости, ценности;
- навыки уверенного поведения;
- способность к самоанализу и саморефлексии;
- мотивация саморазвития и самовоспитания.

II блок:

- способность доверять окружающим людям;
- представление ценности другого человека;
- умения и навыки поведения в конфликтных ситуациях;
- навыки партнерского общения.

III блок:

- умение определять свои профессиональные планы;
- способность проявления своей жизненной и профессиональной перспективы и дальнейшего продвижения в плане лично-профессионального самоопределения.

Система организации внешнего и внутреннего контроля за реализацией программы

Система организации контроля за реализацией программы осуществляется посредством заполнения журнала учета видов деятельности педагога-психолога. Внутренний контроль за реализацией программы осуществляет администрация образовательной организации. Внешний контроль осуществляется специалистами Информационно-методического центра города Тюмени.

Критерии оценки достижения планируемых результатов

Для оценки эффективности реализации программы психолого-педагогического сопровождения начинающих педагогов «Вектор успеха» могут являться результаты наблюдения педагога-психолога, содержание обратной связи от участников программы и коллег.

**Тематический план работы педагога – психолога
с молодым педагогом
(январь 2022 - май 2023)**

Направление блока	Цель и задачи блока	Тематика мероприятий	Формы работы	Сроки	Планируемые результаты
1. Личностный	<p>Цель: развитие способности к самопознанию и уверенности в себе.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> - развитие способности понимать и выражать свои чувства; - развитие умения и навыков уверенного поведения; - развитие способности понимать чувства других людей; - формирование умения управлять своими эмоциями; - создание условий 	<p>«Как быть уверенным в себе»</p> <p>«Путь к успеху»</p> <p>«Как я вижу, чувствую и понимаю других коллег»</p> <p>«Позитивное самовоспитание и уверенное поведение»</p> <p>"Здравствуй, Я, мой любимый" (Осознать важность себя, повышение самооценки)</p> <p>«Письмо себе любимому» (Укрепление самооценки)</p> <p>«На сколько вы уверены?»</p>	<p>анкетирование, индивидуальные беседы с психологом,</p> <p>тренинги</p> <p>практические занятия</p> <p>мастер - классы</p> <p>индивидуальные консультации педагога - психолога</p> <p>семинары</p>	<p>январь 2022 – июнь 2022 (не менее 2 занятий по каждой тематике в течение данного периода)</p>	<p>на конец периода работы на данном этапе молодой педагог владеет навыками уверенного поведения и саморегуляции;</p> <p>- владеет психотехническими приемами, направленными на создание положительного образа "Я".</p> <p>Адекватно оценивает собственное поведение, обращает внимание на такие качества, как уверенность или неуверенность в себе. Отличает уверенное поведение от неуверенного и агрессивного.</p>

	<p>для развития эмпатии;</p> <ul style="list-style-type: none"> - создание условий для осознания собственной значимости, ценности; - формирование мотивации к саморазвитию и самовоспитанию. 	<p>(Активизация навыка самоанализа. Создание ситуации осознания проблемных зон личности, препятствующих чувству уверенности)</p>			
2.Коммуникативный	<p>Цель: формирование навыков общения. Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> - способствовать усвоению способов разрешения конфликтных ситуаций; - помочь развитию позитивных межличностных отношений. 	<p>«Развитие коммуникативных умений и навыков педагогов»</p> <p>«Профессиональное общение»</p> <p>«Конфликты в коллективе и способы их разрешения»</p> <p>«Конфликты с родителями и пути их разрешения»</p> <p>«Развитие позитивных межличностных отношений»</p>	<p>анкетирование, индивидуальные беседы с психологом</p> <p>психологический тренинг;</p> <p>семинары;</p> <p>семинары-практикумы</p>	<p>июнь 2022 – ноябрь 2022 (не менее двух раз в месяц в течение данного периода)</p>	<p>на конец периода работы на данном этапе молодой педагог развивает рефлексивные способности, сформированы умения слушать и давать обратную связь.</p>

3.Интеграционный	<p>Цель: развитие временной перспективы.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> - помочь педагогам определить свои профессиональные планы; - формировать способность проявления своей жизненной и профессиональной перспективы и дальнейшего продвижения в плане личного самоопределения. - выявить потенциальные возможности и затруднения в профессиональной деятельности молодого педагога на начальном этапе, психоэмоциональное состояние, уровень тревожности, выбор педагога - наставника на основе собранных данных. 	<p>«Чистка луковицы» (Представить свое внутреннее «Я» и осознать свои цели и желания)</p> <p>«Три года» (Осознать, как строить свою жизнь)</p> <p>«Представление о достигнутом успехе». (Развитие уверенности в себе на основе представлений о достигнутом успехе).</p> <p>«Мои достижения» (Анализ достижений в своей жизни)</p> <p>Тест “Потребность в достижении успеха” (определить, насколько сильны устремления молодых педагогов в достижении успеха)</p>	<p>беседа с педагогом - наставником;</p> <p>психологический тренинг;</p> <p>элементы арт-терапии;</p> <p>семинары;</p> <p>семинары-практикумы</p>	ноябрь 2022 – май 2023	<p>на основе проведенного анкетирования и аналитической работы, а также на основе рекомендаций психолога определен педагог - наставник.</p> <p>У педагогов развиты:</p> <ul style="list-style-type: none"> - умение определять свои жизненные планы, прояснять временную перспективу будущего; - навыки формулирования своих целей, делать их действенными; - способности осознания и обретения собственной идентичности, большой значимости определения собственных жизненных целей; - понимания важности своего личностного развития и самоопределения.

		<p>«Что я хочу? Зачем я хочу?» (анализ сфер, которых касаются временные перспективы)</p> <p>«Управление своим временем» (составление плана жизни на ближайшие 1-2 года)</p> <p>«Постоянство желаний» (дифференциация «разовых» и постоянных желаний)</p>			
--	--	--	--	--	--

Описание практической апробации.

Исследование проводилось на базе МАДОУ д/с № 185 города Тюмени. Начинаящему педагогу нужно целенаправленно помогать, создать в ДОУ необходимые организационные, научно-методические и мотивационные условия для профессионального роста и более легкой адаптации начинающих педагогов в коллективе.

Проведенный нами анализ качественного состава педагогов показал, что в 2022 – 2023 учебном году в ДОУ работало 95 педагогов из них 12 педагогов со стажем работы до 3 -х лет.

В детском саду работают опытные педагоги , и начинающие педагоги.

И В этой связи возникает объективная потребность в организации разноуровневой, дифференцированной психологической работы в учреждении с учетом специфики базового образования, индивидуальных особенностей, уровня профессиональных потребностей педагога, наличия у него практического опыта работы с детьми.

Качество воспитания детей напрямую зависит от высокой квалификации педагогов, постоянного роста их профессионального мастерства. Сегодня востребован педагог с творческим проектно-конструктивным и духовно-личностным опытом, способный к развитию умений мобилизовать свой личностный потенциал в современной системе воспитания и развития дошкольника.

Выбор методов и описание методик исследования профессионального развития воспитателей ДОУ

Начинаящему педагогу нужно целенаправленно помогать, создать в ДОУ

необходимые организационные, научно-методические и мотивационные условия для профессионального роста и более легкой адаптации начинающих педагогов в коллективе.

Цель работы заключается в обнаружение педагогических обстоятельств, влияющих на профессиональный рост воспитателя.

Объект исследования – педагоги-воспитатели.

Предмет исследования – профессиональное развитие воспитателей.

Гипотеза исследования: мы полагаем, что профессиональное развитие молодого специалиста будет успешнее, если обеспечить системный подход по повышению уверенности в своих силах, профессиональной компетентности начинающих педагогов.

Обследование проводилось в сентябре 2022 года и в мае 2023 года.

Методы исследования:

- «Самооценка психологической адаптивности» (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов) (ПРИЛОЖЕНИЕ 1);
- «Оценка эмоционально-деятельностной адаптивности» (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов) (ПРИЛОЖЕНИЕ 2);
- «Определение удовлетворенности трудом» (А.В. Батрашев) (ПРИЛОЖЕНИЕ 3).

Мы предложили педагогам пройти исследование по трем методикам:

Методика 1. Оценка эмоционально-деятельностной адаптивности (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов). Инструкция: Ниже предлагаются 23 утверждения. Решите, относятся ли эти утверждения к вам или нет. Если относятся, отвечайте «да», если не относятся – «нет». Обработка данных:

Если сумма всех ответов «да» не превышает 3 – адаптивность высокая; если 3-10 – средняя; свыше 10 – низкая, 20-23 – очень низкая.

Методика 2. Самооценка психологической адаптивности (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов). Инструкция: Если Вы безусловно согласны с утверждением, напишите ответ «да», если не согласны, напишите ответ «нет». Обработка данных: Найдите сумму положительных ответов на утверждения с 1 по 10. Далее аналогичным образом найдите сумму положительных ответов на утверждения с 11 по 15. Затем из первой суммы нужно вычесть вторую. Данный показатель и будет свидетельствовать о степени вашей психологической гибкости в процессе деятельности. Уровни социально-психологической адаптивности: 8-10 баллов – высокий; 6-7 баллов – выше среднего; 5 баллов – средний; 3-4 балла – ниже среднего; 2-3 балла – низкий

Методика 3. Методика определения удовлетворенности трудом (А.В. Батрашев). Цель: Методика направлена на выявление уровня удовлетворенности трудом по следующим составляющим: интерес к выполняемой работе, достижения в профессиональной деятельности, взаимоотношения с коллегами и руководством, предпочтение выполняемой работы заработку, условия труда; определяется профессиональная ответственность работника и его уровень притязаний в профессиональной деятельности. Инструкция: Прочтите каждое из утверждений и оцените, насколько оно верно для Вас. На бланке напротив вопроса отметьте выбранный вариант А, Б или В галочкой. Таким образом, мы подобрали выборку педагогов, методический материал для исследования и провели диагностику, результаты которой помогут нам выявить уровень профессиональной адаптации молодых специалистов. Характеристика выборки: в исследовании участвовало 20 воспитателей из них 10 — молодых

сотрудников (стаж работы менее 3-х лет), и 10 сотрудников имеющих стаж работы от 5 и более лет.

В рамках эмпирического исследования на предмет личностной и профессиональной адаптации молодых специалистов ДООУ в начале учебного года 2022-2023 мы про диагностировали две группы воспитателей: молодых сотрудников (стаж работы до 3-х лет) в количестве 10 человек и 10 сотрудников имеющих стаж работы от 5 и более лет. Используя метод «Оценка эмоционально-деятельностной адаптивности» (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов), нам удалось выяснить, что молодые специалисты в отличие от педагогов со стажем чаще не могут сосредоточиться на чем-нибудь одном; они беспокоятся по всякому поводу, часто волнуются; чувствительнее, чем педагоги имеющих стаж работы более двух лет; более застенчивы, напряжены, чувствуют себя разбитыми и чаще уклоняются от трудностей

Таблица 1.

Оценка эмоционально-деятельностной адаптивности (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов).

Сотрудники со стажем до 3 -х лет	Сотрудники со стажем от 5 и более лет
95 %	65 %

Результаты исследования по второй методике «Самооценка психологической адаптивности» (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов) показали, что, молодые сотрудники испытывают тягу к новым впечатлениям; могут быстро перейти от покоя (отдыха) к интенсивной деятельности. Молодые сотрудники, в отличие от сотрудников с опытом более быстро находят

контакт с новыми людьми, ссылаясь на то, что сами недавно пришли в коллектив и понимают новичков, как им сейчас не просто. Так же, молодые сотрудники, в силу своего молодого возраста любят подвижные игры и ведут более подвижный образ жизни, чем сотрудники со стажем.

Таблица 2.

Самооценка психологической адаптивности

Сотрудники со стажем до 3 -х лет	Сотрудники со стажем от 5 и более лет
65 %	40 %

Следующая методика – «Методика определения удовлетворенности трудом» (А.В. Батрашев), позволила нам выявить уровни удовлетворенности трудом по нескольким составляющим

Таблица 3.

Сотрудники со стажем до 3 -х лет	Сотрудники со стажем от 5 и более лет
80 %	60 %

Таким образом, проведенное нами эмпирическое исследование на начальном этапе реализации программы подтвердило гипотезу, о том, что личностная и профессиональная адаптация молодых специалистов ДООУ характеризуется своими особенностями:

1. Психологическая адаптивность по следующим составляющим: - молодые сотрудники испытывают тягу к новым впечатлениям; - могут быстро перейти от покоя (отдыха) к интенсивной деятельности; - молодые сотрудники, в отличие от сотрудников с опытом более быстро находят контакт с новыми

людьми, ссылаясь на то, что сами недавно пришли в коллектив и понимают новичков, как им сейчас не просто; - молодые сотрудники, в силу своего молодого возраста любят подвижные игры; - ведут более подвижный образ жизни, чем сотрудники со стажем.

2. Личностная адаптивность по следующим составляющим: - молодые специалисты в отличие от педагогов со стажем чаще не могут сосредоточиться на чем-нибудь одном; - молодые специалисты беспокоятся по всякому поводу, часто волнуются; - молодые специалисты чувствительнее, чем педагоги имеющих стаж работы более двух лет;- молодые специалисты более застенчивы, напряжены, чувствуют себя разбитыми и чаще уклоняются от трудностей.

3. Удовлетворенность трудом по следующим составляющим: - интерес к выполняемой работе у молодых специалистов немного выше чем у специалистов со стажем; - взаимоотношения с коллегами и руководством у специалистов со стажем более состоявшиеся, что их вполне устраивает, в отличие от педагогов с маленьким опытом; - молодые специалисты предпочитают выполнять поставленные цели, что бы проявить себя, зарекомендовать себя, когда мотивацией для специалистов с более высоким стажем в основном является только заработок. Трудности адаптации ведут к развитию чрезмерной тревожности, которая, являясь необходимой для молодого человека, в случае ее высокой выраженности, препятствует успешной социализации и реализации творческого потенциала. При этом именно обществу принадлежит ведущая роль в создании адаптационных механизмов. Одной из важнейших задач в ряду современных психологических проблем является разработка новых программ, способствующих формированию комплексного, непрерывного психологического профессионально-карьерного консультирования молодежи. В эти программы должны быть включены новейшие развивающие психот

ехнологии, отвечающие требованиям современных социально-экономических и культурно-исторических условий, в том числе индивидуальные и групповые методы психологического консультирования, создающие благоприятные условия для реализации задач, связанных с ведущей сферой самореализации человека, его свободного профессионального самоопределения и успешной адаптации к постоянно меняющейся социально-экономической ситуации. Для молодых людей найти себя, свое место в жизни невозможно без наличия работы, соответствующей их способностям, потребностям и возможностям, а для этого надо найти свое место на рынке труда. Адаптироваться же в новых условиях часто мешают нравственные стереотипы, стратегия и внутренние убеждения людей.

С целью подтверждения эффективности реализации программы в мае 2023 года было проведено повторное исследование

Результаты отображены в таблице 4, Таблице 5, Таблице 6

Таблица 4

Оценка эмоционально-деятельностной адаптивности (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов).

Сотрудники со стажем до 3 -х лет	Сотрудники со стажем от 5 и более лет
75 %	68 %

Диаграмма 1

Таблица 5

Самооценка психологической адаптивности

Сотрудники со стажем до 3 -х лет	Сотрудники со стажем от 5 и более лет
79 %	50 %

Диаграмма 2

Таблица 6

Следующая методика – «Методика определения удовлетворенности трудом» (А.В. Батрашев), позволила нам выявить уровни удовлетворенности трудом по нескольким составляющим

Сотрудники со стажем до 3 -х лет	Сотрудники со стажем от 5 и более лет
50 %	62 %

Диаграмма 3

ВЫВОД

Как показывает исследование, в профессиональной адаптации молодых работников существует ряд психолого-педагогических проблем, которые проявляются в:

- а) недостаточном уровне обеспечения собственной профессиональной и социально-психологической адаптации;
- б) плохом самочувствии, настроении, проявлениях активности;
- в) недостаточной психологической компетентности руководителей ДООУ по проблеме управления профессиональной адаптацией молодых работников (неадекватной оценке руководителями отдельных составляющих адаптации, непонимании значимости определенных видов адаптации).

Установлено, что полученные данные вместе с результатами анализа практики деятельности ДООУ свидетельствуют о недостаточном применении в процессе адаптации молодых работников специальных мероприятий, направленных на улучшение активности, самочувствия и настроения (специальные релаксационные программы индивидуального и общего уровней, внедрения мер стимулирования труда молодых педагогов и т.п.).

Начинающему педагогу нужно целенаправленно помогать, создать в ДООУ необходимые организационные, научно-методические и мотивационные условия для профессионального роста и более легкой адаптации начинающих педагогов в коллективе.

В рамках сравнительного анализа в ДООУ в мае 2022-2023 учебного года мы про диагностировали группу молодых специалистов-воспитателей в количестве 10 человек и 10 педагогов со стажем 5 лет и более. Как показало эмпирическое исследование - личностная и профессиональная адаптация молодых специалистов ДООУ характеризуется своими особенностями: - психологическая адаптивность по следующим составляющим: тяга к новым

впечатлениям; работа, которая требует быстрого и частого переключения с одной операции на другую; появление новых людей и т.д.; - личностная адаптивность по следующим составляющим: беспокойство по всякому поводу; волнение; бесполезность; застенчивость; напряженность; - удовлетворенность трудом по следующим составляющим: интерес к выполняемой работе; достижения в профессиональной деятельности; взаимоотношения с коллегами и руководством; предпочтение выполняемой работы зарплате; условия труда. Трудности адаптации ведут к развитию чрезмерной тревожности, которая, являясь необходимой для молодого человека, в случае ее высокой выраженности, препятствует успешной социализации и реализации творческого потенциала. При этом именно обществу принадлежит ведущая роль в создании адаптационных механизмов. Проблема профессиональной адаптации касается всех категорий работающих, но наиболее остро она стоит для молодых специалистов, в частности для молодых специалистов сестринского дела. Они впервые попадают в трудовой коллектив и включаются в его деятельность. Но отсутствие практического опыта работы по специальности, несоответствие получаемых в учебных заведениях знаний потребностям реальных рабочих мест, отсутствие навыков самостоятельного трудоустройства и ориентации на рынке труда, незнание нормативно-правового регулирования трудовой деятельности, как правило, усложняют и удлиняют процесс адаптации. Профессиональной деятельности мы посвящаем значительную часть своей жизни, поэтому желание чувствовать себя среди коллег комфортно и уверенно вполне понятно. Но, к сожалению, людей, идущих на службу как на праздник, не очень-то много. Часто причиной тому — наше рабочее окружение. Как и любые человеческие сообщества, трудовые коллективы не могут существовать без конфликтов — так устроен мир. Периодически возникают психологические трения, негативные последствия которых

известны: снижение работоспособности, понижение мотивации, рост текучести кадров. Руководители ломают голову, как сблизить коллектив, повысить эффективность командной работы, создать атмосферу доверия и сплоченности. Действительно, эта проблема очень актуальна. Нередки случаи, когда работники предпочитают хороший коллектив не только большему денежному вознаграждению за свой труд, но и перспективам карьерного роста. Для многих спокойствие на работе и положительные эмоциональные контакты с коллегами оказываются важнее. Для молодых людей найти себя, свое место в жизни невозможно без наличия работы, соответствующей их способностям, потребностям и возможностям, а для этого надо найти свое место на рынке труда. Адаптироваться же в новых условиях часто мешают нравственные стереотипы, стратегия и внутренние убеждения людей. Адаптация молодого специалиста в системе образования - это сознательное прогнозирование адаптационной деятельности и в соответствии с этим изменение своей адаптивной деятельности, умение находить новые поведенческие стратегии, ведущие к балансу внешнего и внутреннего приспособления к роли педагога в системе образования, которая усваивается в процессе социализации. Очевидно, что адаптация молодых специалистов в системе образования должна строиться на идеологии развития, точнее саморазвития, а не на простом воспроизводстве устоявшихся моделей поведения в системе образования. Модель адаптации молодых специалистов должна соответствовать требованиям времени и качественно изменяться как содержательно, так и технологически. Процесс управления адаптацией является важным элементом для успешной деятельности персонала и всей организации в целом.

Список использованной литературы

1. Аверин А.Н. Профессиональная подготовка кадров. М.: Альфа-Пресс, 2014.
2. Андреев А.А. Педагогика высшей школы: Новый курс: Учеб.пособие. М.: МЭСИ, 2002. 264 с.
3. Андреев В. И. Современное образование как открытая система: коллективная монография. М, 2015. 576 с.
4. Бадмаев Б. Ц. Психология и методика ускоренного обучения. М: Владос, 1998. 269 с.
5. Бим-Бад Б.М. Образование в контексте социализации // Педагогика, 1996. № 1. С. 3.
6. Виленский В.Я. Образцов П.И., Уман А.И. Технологии профессиональноориентированного обучения в высшей школе: учеб. пособие. 2-е изд. / под ред. В.А. Сластенина. М.: Педагогическое общество России, 2005. 192 с.
7. Вишнякова С.М. Профессиональное образование: Словарь. Ключевые понятия, термины, актуальная лексика М.: НМЦ СПО, 1999. 538 с.
8. Галагузова Ю.Н. Теория и практика профессиональной подготовки социальных педагогов. Автореф. дис. д-ра пед. наук. М., 2001. 38 с.
9. Даль В.И. Толковый словарь живого великорусского языка. М. : 1991. 4 том.
10. Даринский А.В. Российская педагогическая энциклопедия: В 2- х тт / гл. ред. В.В Давыдов. М.: Большая Российская энциклопедия, 1993. 658 с.
11. Дидактика и информационно-коммуникационные технологии в профессиональном образовании / науч. ред. Е.А. Сорокоумова. М.: СГУ, 2015.
12. Должностные обязанности воспитателя дошкольной образовательной

организации

13. Должностные обязанности специалиста по учебно-методической работе.

72

14. Дополнительное профессиональное образование: сборник программ / науч. ред. А.А. Симонова. Екатеринбург: ИД «Ажур», 2016. 92 с.

15. Дорожкин Е.М. Дополнительное профессиональное образование: социально-педагогическая теория и практика. М.: Издательский центр «Академия», 2015. 144 с.

16. Дорожкин Е.М. Дополнительное образование взрослых: социальнопедагогический потенциал и актуальность // Проблемы теории и практики

подготовки современного специалиста: Межвуз. сб. науч. трудов / Под

ред. Д-ра пед. наук, проф. М.А. Викулиной. Вып.2. – Ниж. Новгород: Издво НГЛУ им. Н.А. Добролюбова, 2014. С. 392-394.

17. Загвязинский В.И. Методология и методы психолого-педагогического исследования: учеб. пособие для студентов / В.И. Загвязинский, Р.

Атаханов. М. : Академия, 2003. 208 с.

18. Зимина И.С., Ахьямова, И. А. Технология диагностического исследования в образовательном учреждении. Екатеринбург. : Урал. гос. пед. ун-т, 2006. 119 с.

19. Зязин И.Ю. Организационно-педагогические условия повышения эффективности целостного педагогического процесса дополнительного образования: диссертация кандидата педагогических наук:

13.00.01. Рязань, 2005. 189 с.

20. Иванченко В.Н. Инновации в образовании: общее и дополнительное образование детей: учеб.-метод. пособие. Ростов н/Д. : Феникс, 2011.

21. Инновации в профессиональном и профессионально-педагогическом

- образовании / под ред. Федорова В.А. Екатеринбург: Издательство Урал.гос. проф. пед. ун-та, 1999.
22. Климов Е.А. Профессии научных работников: Учебное пособие для профильной и профессиональной ориентации и профильного обучения школьников М.: Издательский центр «Академия», 2005. - 256 с.
23. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений М.: Издательский центр «Академия», 2004. 304 с
24. Кондрашов В.А. Новейший философский словарь / В.А. Кондрашов, Д.А. Чекалов, В.Н. Копорулина; под общ. ред. А.П. Яреценко. Изд. 3-е Ростов н/Д.: Феникс, 2008. 668 с.
25. Коротаева Е.В. Педагогические взаимодействия и технологии. М.: Академия, 2007. 256 с.
26. Краевский В.В., Хуторской А.В. Основы обучения. Дидактика и методика: учеб.пособие для студ. высш. учеб. заведений. М.: Издательский центр «Академия», 2007. 352 с.
27. Кругликов Г.И. Методика профессионального обучения с практикумом: Учебное пособие для студентов высш. учеб.заведений. М.: Издательский центр «Академия», 2005. 228 с.
28. Курсовое проектирование по дисциплине «Организация и методика профессионального обучения»: метод.рекомендации для студентов специальности 050501 «Профессиональное обучение (по отраслям)» отраслевая специализация «Информатика и вычислительная техника» / сост. И.А. Гулида / Сибирский профессионально-педагогический колледж. Омск, 2008. 26 с.
29. Леонтьев Д.А., Шелобанова Е.В. Профессиональное самоопределение как

построение образов возможного будущего // Вопросы психологии. №1.
2001. С. 57-65.

30. Малыгина Л. Б., Н. Ю. Конасова, Н. И. Бочманова Аттестация педагогов
дополнительного образования: нормативно-правовые документы,
методика подготовки к аттестации : учеб.-метод. пособие. М.: Планета,
2011.

