

**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение –
детский сад № 151**

620036, Свердловская обл., г. Екатеринбург, ул. Тенистая, стр. 8, тел. 8(343)317-36-68
email: d_c151@mail.ru; сайт [МАДОУ - детский сад № 151 \(tvoysadik.ru\)](http://МАДОУ - детский сад № 151 (tvoysadik.ru))



**Доклад на педагогическом совете: «Психолого-педагогическое
сопровождение молодого специалиста в условиях ДООУ»
подготовила Галицкая Ольга Викторовна, педагог - психолог**

Уважаемые коллеги, уважаемая администрация!

Тема моего выступления сегодня посвящена одному из ключевых факторов успешного развития нашего дошкольного учреждения – эффективному психолого-педагогическому сопровождению молодого специалиста.

Актуальность темы не вызывает сомнений. Выпускник педагогического вуза, приходя в детский сад, сталкивается с целым рядом трудностей, так называемым «синдромом профессионального выгорания на старте» или «кризисом адаптации». Это:

- Теоретическая неподготовленность к практике: разрыв между академическими знаниями и реальностью детского коллектива.
- Психологический стресс: высокая ответственность, эмоциональные нагрузки, необходимость быстро принимать решения.
- Организационные сложности: ведение документации, планирование, взаимодействие с родителями.
- Социальная адаптация: вхождение в сложившийся коллектив со своими традициями и нормами.

Без грамотной поддержки эти трудности могут привести к разочарованию в профессии, снижению качества работы и текучести кадров. Поэтому наша общая задача – превратить этот сложный период в продуктивный этап профессионального становления.

1. Цель и задачи сопровождения

Цель: создать благоприятные условия для успешной профессиональной и личностной адаптации молодого специалиста, способствующие его закреплению в ДООУ и раскрытию педагогического потенциала.

Задачи:

1. Снизить уровень тревожности и предотвратить профессиональное выгорание.
2. Ускорить процесс вхождения в практическую деятельность.
3. Способствовать формированию индивидуального стиля педагогической деятельности.
4. Обеспечить непрерывное профессиональное развитие.
5. Интегрировать молодого специалиста в коллектив.

2. Основные направления и этапы сопровождения

Сопровождение – это не разовое мероприятие, а целостная, непрерывная система. Ее можно разделить на три основных этапа:

Этап 1. Адаптационный (первый год работы)

- Знакомство и диагностика:
- Знакомство с ДООУ, его традициями, нормативными документами.
- Выявление трудностей и потребностей молодого педагога (анкетирование, беседа с педагогом-психологом).
- Закрепление наставника – опытного педагога, который становится личным гидом и консультантом.
- Психологическая поддержка:
- Цикл консультаций педагога-психолога: «Профилактика эмоционального выгорания», «Эффективное общение с детьми и родителями», «Разрешение конфликтных ситуаций».
- Создание «копилки психологических приемов» для снятия напряжения.
- Организационно-методическая помощь:
- Помощь в составлении планов, конспектов ООД, оформлении документации.
- Посещение открытых занятий у коллег с последующим анализом.

Этап 2. Основной (второй год работы)

- Развитие профессиональной самостоятельности:
- Поощрение инициативы в проектной деятельности, организации мероприятий.
- Участие в конкурсах внутри ДООУ («Лучший уголок», «Открытое занятие»).
- Совместное с наставником проведение родительских собраний.
- Продолжение психологического сопровождения:
- Тренинги личностного роста, коммуникативные тренинги.
- Супервизия сложных случаев (разбор конкретных ситуаций вместе с психологом и заместителем заведующего).

Этап 3. Стабилизационный (третий год работы и далее)

- Закрепление и трансляция опыта:

- Молодой специалист сам проводит открытые занятия для новичков.
- Участие в городских/районных конкурсах («Воспитатель года», «Педагогический дебют»).

- Обобщение и презентация своего опыта на педсоветах, конференциях.

3. Роль участников образовательного процесса в системе сопровождения

- Заведующий и заместитель заведующего: создают нормативные и организационные условия, координируют работу наставников, контролируют процесс.

- Наставник: ключевая фигура. Это друг, советчик и критик. Его задача – не делать работу за молодого специалиста, а научить его работать самостоятельно.

- Педагог-психолог: проводит диагностику, оказывает индивидуальную и групповую психологическую поддержку, работает с тревожностью и стрессом.

- Педагогический коллектив: создает доброжелательную, поддерживающую атмосферу, избегает негативной критики, охотно делится опытом.

4. Практические формы работы

Предлагаю рассмотреть конкретные инструменты, которые мы можем использовать:

1. «Школа молодого воспитателя»: Цикл ежемесячных встреч, где рассматриваются самые насущные темы: «Как провести утренний круг?», «Организация сюжетно-ролевой игры», «Сложные родители: стратегии взаимодействия».

2. «Неделя дублера»: Молодой специалист на неделю становится помощником наставника в другой группе, чтобы увидеть иные подходы и методики.

3. Банк «Методических кейсов»: Готовые разработки, картотеки игр, образцы конспектов, шаблоны для работы с родителями.

4. Педагогическая гостиная «Диалог»: Неформальные встречи за чашкой чая с обсуждением успехов и трудностей.

5. Ведение «Дневника профессионального роста»: Молодой педагог фиксирует свои вопросы, успехи, наблюдения, что помогает в саморефлексии.

Уважаемые коллеги, инвестируя силы и время в молодых специалистов, мы инвестируем в будущее нашего детского сада. Грамотно выстроенная система психолого-педагогического сопровождения – это не просто «помощь новичку». Это стратегия, которая позволяет:

- Повысить общее качество образовательных услуг в ДООУ.
- Создать позитивный, динамично развивающийся коллектив.
- Сформировать кадровый резерв и сохранить лучшие педагогические традиции.

Давайте создадим в нашем ДОО такую среду, где каждый молодой педагог почувствует: «Мне здесь рады, мне помогут, мне верят!».

Спасибо за внимание! Готов ответить на ваши вопросы.