

Система работы сопровождения специалиста ДОУ, от приема на работу до сопровождения в процессе адаптации и деятельности.

Этапы работы со специалистом:

Этап первый «Знакомство. Возможно ли сотрудничество?»

- Знакомство с резюме сотрудника
- Беседа - знакомство (уровень эмоциональной открытости, быстрота реакции, развитие эмпатии, вербальный интеллект, темперамент и психотип).
- Алгоритм беседы: («Почему выбрали эту специальность?», «Причина по которой покинули предыдущее место работы?», «Какие направления, педагогические течения Вас привлекают – эрудированность в сфере педагогики?», « итд)
- Собеседование выявляет уровень тревожности человека, демонстративный тип, диктатора, что в будущем ждать от человека. Не все люди, получившие педагогическое образование могут работать с детьми. На этом этапе руководитель получает ту информацию о соискателе, которая в последующем сформирует психологический портрет будущего работника.
- Диагностические методики, используемые при приеме на работу, опросники: «Стиль педагогического взаимодействия, снисходительность к плачу, отзывчивость, умение сотрудничать с родителями», «рисуночный тест» (по желанию), и др.
- Для соискателей на рабочее место предложена проблемная ситуация, нужно написать краткое эссе на тему как ее решить.

Сотрудник принят на работу. Он понимает уровень ответственности, творческий потенциал коллектива, включенность руководителя в педагогический процесс.

Этап второй: "Работа с методической службой".

Работа с методистом представляет цикл встреч, посвящённых методической работе, которая будет входить в должностные обязанности молодого сотрудника. Цель не напугать, а подготовить, помочь, структурировать дальнейшую работу специалиста, конкретизировать функционал.

Чётко поставленные цели и задачи облегчают работу молодого специалиста, инициативы со стороны новичка.

Третий этап: «Сопровождение молодого специалиста в учреждении»

Особенности адаптации взрослых людей:

Взрослые гораздо труднее адаптируются к новой обстановке, чем дети. Взрослый сам может создать обстановку тревоги и страха. Затруднения возникают в общении со всеми участниками образовательного процесса, риск быстрого выгорания, низкий уровень психологической культуры, поэтому именно в период адаптации особенно нужна помощь и поддержка психолога.

План психолога по поддержке молодого специалиста:

- развитие коммуникативной компетенции (диагностика, психо-профилактика, консультирование)
- отслеживание психоэмоционального состояния педагогов (наблюдение, консультирование, диагностические срезы)
- создание специальных социально – психологических условий для оказания помощи педагогам («Клуб молодого специалиста», тренинги с психологом, индивидуальное обучение «заземлению», «диафрагмальному дыханию», «психомышечной релаксации», создание в ДОО спортивных секций, театральных и творческих сообществ);
- включенное наблюдение; на этом этапе психолог/методист знакомит работника с психологическим портретом детей, включается в совместные игры, действует как наставник, является

проводником между детским коллективом и специалистом. Далее просто наблюдает за взаимодействием в неформальной обстановке .

Несколько слов об особенностях адаптации взрослых людей:

Адаптацией на новом рабочем месте называется период ознакомления сотрудника с неизвестной (особенно это касается молодых сотрудников) доселе деятельностью, организацией, коллективом, регуляция своего поведения согласно непривычным требованиям. По статистике, большинство вновь принятых сотрудников покидают место работы именно в это время.

Причины:

- сложности процесса адаптации;
- несоответствие реальной обстановки своим ожиданиям.

Чтобы адаптация нового сотрудника прошла успешно и безболезненно, она должна быть двусторонним процессом. Служба поддержки, руководство, коллеги должны всячески содействовать "вливанию" новичка в их организацию. В зависимости от оказанной поддержки, помощи адаптация на рабочем месте может протекать различными путями:

- Сохранение индивидуализма - новый работник не отрицает главные ценности коллектива (иллюстрация), но игнорирует второстепенные (например, корпоративные традиции, праздники), старается держаться несколько обособленно.
- Мимикрия - сотрудник, напротив, поддерживает второстепенные ценности, а главные отрицает, скрывая это от коллектива. Такие новички часто уходят с нового места работы.
- Отрицание - сотрудник не скрывает своей неприязни к существующим в коллективе распорядкам. Их он и назовет поводом своего скорейшего увольнения.
- Конформизм - работник искренне принимает новые правила, ценности, обязанности, благополучно становится "винтиком системы".

Алгоритм сопровождение молодого/вновь пришедшего специалиста в нашем учреждении, осуществляется непрерывно по нескольким направлениям:

- Консультирование
- Включенное наблюдение
- Психологические тренинги
- Создание неформальных сообществ
- Индивидуальное обучение здоровьесберегающим технологиям, психо профилактика

Консультирование

отслеживание психоэмоционального состояния педагогов (консультирование, диагностические срезы)

развитие коммуникативной компетенции (диагностика, консультирование)

Включенное наблюдение

включенное наблюдение, на этом этапе психолог/методист знакомит работника с психологическим портретом детей, включает в совместные игры, действует как наставник, является проводником между детским коллективом и специалистом. Далее просто наблюдает за взаимодействием в неформальной обстановке

Тренинги:

Изначально мы знакомим специалиста с тем, что тренинги являются неотъемлемой частью нашей работы. Есть запланированные тематические мероприятия, проводимые психологом для всего педагогического коллектива, а есть специальные мероприятия непосредственно для молодых специалистов, в основном эти мероприятия носят практический характер (игро тренинги, эссе) в таком формате молодому специалисту легче решить практические проблемы, возникающие в процессе работы. На экране Вы можете познакомиться с источниками

Создание неформальных сообществ:

Создание специальных социально – психологических условий для оказания помощи педагогам («Клуб молодого специалиста», тренинги с психологом, индивидуальное обучение «заземлению», «диафрагмальному дыханию», «психомышечной релаксации», создание в ДОУ спортивных секций, театральных и творческих сообществ)

Индивидуальное обучение здоровьесберегающим технологиям, психопрофилактика

В процессе этой работы педагоги учатся практическим техникам быстрого успокоения, нейрогимнастике и непосредственно здоровьесберегающим технологиям, которые они будут использовать с детьми. (Пример практических упражнений для педагогов: « 33 Егорки», «обратный счет» и др.)

Видео с онлайн консультацией психолога по теме «Релаксация» есть на сайте ДОУ.