

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение – детский сад
комбинированного вида № 414

Юридический адрес: г. Екатеринбург, Верх-Исетский район, ул. Юмашева 4 а

Тел / факс: 368-42-81, 368-41-64, E-mail: mdou414@eduekb.ru

**Доклад
на тему: «От адаптации к первым
победам: траектория роста молодого специалиста»**

Подготовила: Корганюк С.Л.,
воспитатель

Уважаемые коллеги, добрый день!

Тема моего сегодняшнего выступления — сопровождение молодых специалистов. Но я хочу предложить посмотреть на этот процесс не через призму отчетов и нормативных актов, а через живую траекторию человека, который впервые переступил порог детского сада в роли воспитателя.

Вспомните свой первый рабочий день. Огромная ответственность за двадцать маленьких жизней, стопка непрочитанной документации, родители, которые смотрят на тебя с ожиданием, и дети, которым абсолютно все равно, какой у тебя диплом. Для молодого специалиста детский сад в первые месяцы — это территория выживания. Его главная задача — просто дожить до вечера пятницы. Наша же задача как наставников и администрации — превратить эту территорию выживания в пространство для развития. И сегодня я расскажу, как мы прошли этот путь с нашей молодой коллегой Ульяной Александровной.

Этап 1. Сентябрь–октябрь. Адаптация: от страха к безопасности

Главная ошибка при работе со стажером — сразу требовать результат. В сентябре Ульяна боялась поднять голос, чтобы дисциплинировать детей старшей группы, и плакала после каждого ухода сложных родителей. На этом этапе **роль наставника — быть буфером и переводчиком.**

Что мы сделали практически:

1. **Сняли страх перед документацией.** Мы не заставляли ее писать календарный план с нуля. Я дала ей свои шаблоны технологических карт, где нужно было только адаптировать цели под конкретный состав группы. Это сэкономило ей часы времени и спасло от выгорания.
2. **Легализовали право на ошибку.** Мы ввели правило «стоп-слов». Если ситуация в группе выходила из-под контроля, Ульяна имела право нажать нашу условную кнопку (подойти ко мне), и я без слов брала управление группой на себя, уводя стажера на 5 минут пить воду. Никакой критики при детях или родителях.
3. **Микро-задачи.** Вместо глобального «организуй прогулку», задача звучала так: «Проведи сегодня только одну подвижную игру "Гуси-гуси", остальное делаю я».

Этап 2. Ноябрь–февраль. Погружение: поиск своего голоса

Когда базовая тревога ушла, началось самое интересное — попытка скопировать опытного наставника. Ульяна начала говорить моими интонациями, использовать мои шутки. Это опасный период: если его пропустить, мы получим не самостоятельного педагога, а бледную копию. Задача этапа — помочь найти собственный стиль.

Ключевые инструменты этого периода:

1. **Метод «Обратного наставничества».** Я честно призналась Ульяне, что плохо владею интерактивной панелью. Она провела для меня мастер-класс. Когда стажер понимает, что он тоже может чему-то научить опытного коллегу, уходит позиция «я снизу», появляется партнерство.
2. **Дебют в безопасной среде.** Первой победой Ульяны стало проведение открытого просмотра занятия «Эпоха Петра Великого в музейном формате» для внутреннего аудита. Мы пригласили воспитателей но предупредили их: наша цель — не оценить, а поддержать. Коллеги давали обратную связь исключительно в формате «Мне понравилось, как ты сделала..., попробуй в следующий раз добавить...». Отсутствие судейской оценки дало колоссальный толчок уверенности.
3. **Работа с родителями.** Самый страшный сон новичка — претензии мам и пап. Мы разработали скрипты. Например, на фразу родителя «Почему мой ребенок опять в грязной одежде?» Анна больше не оправдывалась, а использовала формулу: «Я понимаю ваше беспокойство. Давайте вечером посмотрим записи с камер / заглянем в шкафчик и разберем ситуацию вместе, чтобы впредь этого избежать». Перевод конфликта в конструктив — это маленькая, но очень важная победа.

Этап 3. Март–май. Автономия: первая настоящая победа

К весне произошло качественное изменение. Наставник перестал быть нянькой и стал консультантом. Главным показателем успеха стали даже не успехи самой Ульяны, а изменения в поведении детей её группы.

Если в сентябре центр творчества пустовал, потому что она боялась давать детям пальчиковые краски, то в марте дети сами инициировали проект «Космос», притащив из дома коробки. Ульяна смогла не просто разрешить хаос, но и возглавить его, превратив в образовательную деятельность. Дети начали задавать вопросы, спорить, договариваться. Среда заработала.

Финальным аккордом года стала защита ее собственного микропроекта по созданию мультипликационных фильмов с детьми в кружке «Мультстудия».

Выводы и рефлексия

Проанализировав этот год, мы поняли, что траектория роста молодого специалиста держится на трех китах:

1. **Бережное отношение к ресурсу.** Мы защищали личное время Ульяны. Если она задерживалась после работы, на следующий день я гарантированно отпускала ее вовремя.
2. **Прозрачность критериев.** Она всегда знала, почему одно действие считается успехом, а другое требует доработки.

3. **Право на субъектность.** Как только стажер перестает бояться, ему нужно дать свободу. Даже если он проведет занятие иначе, чем вы, и использует другие материалы.

Коллеги, адаптация молодого специалиста — это не благотворительность и не дополнительная нагрузка «для галочки». Инвестируя три часа в неделю в нашего стажера сегодня, через год мы получаем полноценного боевого товарища, который закрывает кадровый дефицит, приносит свежие идеи и искренне любит свою работу.

А лучшая награда для наставника — это тот момент, когда твой бывший подопечный сам берет шефство над новым новичком. Именно так рождается сильная педагогическая династия внутри одного детского сада.

Спасибо за внимание!

Кер

Корганюк С.Л.

30.08.2024