



Общество с ограниченной ответственностью «Эрудит»

Рассмотрено
на педагогическом совете
Протокол № 2
от 20 декабря 2024 г.

Утверждено
Приказом Генерального директора
Общества с ограниченной
ответственностью «Эрудит»
от 20 декабря 2024 г. № 53

Программа адаптации молодых специалистов, выпускников средних профессиональных образовательных учреждений, в частных дошкольных образовательных организациях и центрах развития «Эрудит»

Срок реализации - 3 года



Ленинградская область,
2024

СОДЕРЖАНИЕ

I	ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ	3
1.1	Пояснительная записка	3
1.2	Цели, задачи, принципы Программы	4
1.3	Психологические особенности личности молодого специалиста	5
1.4	Планируемые результаты реализации Программы	7
1.5	Диагностика достижения планируемых результатов	8
II	СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ	9
2.1	Задачи и содержание Программы	9
2.2	Основные этапы адаптации молодого специалиста	11
2.3	Основные виды адаптации молодого специалиста	13
2.4	Роль наставничества в процессе адаптации молодого специалиста	14
2.5	Тематический план работы с молодыми специалистами (первый год работы)	16
2.6	Тематический план работы с молодыми специалистами (второй год работы)	22
2.7	Тематический план работы с молодыми специалистами (третий год работы и до конца периода наставничества)	25
2.8	Вариативные формы, способы, методы и средства реализации программы	30
III	ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ РАЗДЕЛ	31
3.1	Условия реализации Программы	31
3.2	Материально-методическое и методическое обеспечение программы	32
3.3	Особенности взаимодействия молодого специалиста с педагогическим коллективом и администрацией	33
3.4	Критерии оценки эффективности выполнения программы	34
3.5	Список использованной литературы	35
	Приложение 1 – Анкета для молодых педагогов «Мотивация успеха и боязнь неудачи» (Опросник Реана А.А.)	36
	Приложение 2 - Анкета для молодых педагогов № 1, Анкета для молодых педагогов № 2	38
	Приложение 3 – Памятка для наставника. Как оказать помощь молодому специалисту	41
	Приложение 4 – Анкета наставника	42
	Приложение 5 – Памятка молодому специалисту. Правила поведения педагога в частных дошкольных образовательных организациях и центрах развития «Эрудит»	45

I. ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ

1.1 Пояснительная записка

Программа адаптации молодых специалистов, выпускников средних профессиональных образовательных учреждений, в дошкольной образовательной организации (далее – Программа) разработана в соответствии со следующими нормативно-правовыми актами:

Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), (далее - Федеральный закон № 273-ФЗ);

Типовым положением «О программе адаптации молодого сотрудника на предприятии/организации», утвержденным постановлением Исполкома Федерации Независимых Профсоюзов России от 03.03.2021 № 3-11;

Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 года № 761н.

Профессиональная адаптация молодого специалиста к выполнению функций воспитателя, педагога – это сложный и длительный процесс активного приспособления к условиям труда, установления взаимоотношений с педагогическим коллективом, родителями и обучающимися. Помимо приобретения знаний, профессиональных умений и навыков, профессиональная адаптация предполагает формирование профессионально значимых личностных качеств. Становление педагога в личностном и профессиональном плане осуществляется в процессе его самостоятельной работы.

Начиная свою педагогическую деятельность в дошкольной образовательной организации, молодой специалист ощущает, что помимо полученных в колледже (педагогическом училище) знаний, необходим еще и опыт работы. Также вызывают сложности вопросы дисциплины и порядка, оформление всей необходимой документации.

Еще одна, адаптационно-коммуникативная проблема молодых специалистов связана с тем, что они попадают в незнакомую для них среду – педагогический коллектив. От коммуникабельности на первых порах зависит не только общий успех работы воспитателя, но и уровень его самооценки и притязаний.

Программа адаптации молодых специалистов в дошкольной образовательной организации направлена на создание комфортных условий труда, повышение квалификации сотрудников и формирование профессиональной компетентности начинающих педагогов.

Основные понятия, используемые в Программе:

Адаптация – процесс ознакомления, приспособления работников к содержанию и условиям трудовой деятельности, а также к социальной среде организации. Адаптация является одной из составляющих частей управления персоналом. Этот термин применим также к сотрудникам, перемещаемым на новую должность в порядке внутренней ротации.

Педагог – педагогический работник – физическое лицо, которое состоит

в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности.

Молодой специалист – это педагог в возрасте до 35 лет (включительно), имеющий стаж работы на данном предприятии менее 1 года. Статус молодого специалиста присваивается приказом по организации.

Наставник – это сотрудник организации, обладающий квалификацией и профессиональным мастерством, имеющий стаж работы не менее 3 лет, показывающий стабильно высокие результаты в работе, пользующийся авторитетом в коллективе и у руководства организации, заботящийся о повышении уровня профессионализма в организации. Назначается приказом по организации.

ДОО, Организация – дошкольная образовательная организация.

1.2 Цели, задачи, принципы Программы

Цели Программы: повышение профессионального мастерства молодых специалистов в первые годы их работы в Организации, приобретение и совершенствование индивидуальных профессиональных навыков, проведение комплекса мероприятий для молодых сотрудников, направленных на вовлечение их в профессиональную деятельность.

Задачи Программы:

- оказание помощи молодому специалисту в освоении профессии и овладении в полном объеме трудовыми обязанностями путем ознакомления с существующими в организации методами и приемами труда, передачи наставниками личного опыта, принципов корпоративной культуры и профессиональной этики;
- адаптация молодых специалистов к условиям осуществления трудовой деятельности;
- создание условий для становления квалифицированного и компетентного в своей профессиональной области работника;
- формирование мотивации молодого специалиста к установлению длительных трудовых отношений с работодателем;
- оказание моральной и психологической поддержки молодым специалистам в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении трудовых обязанностей;
- содействие в выработке навыков служебного поведения, соответствующего профессионально-этическим принципам и правилам служебного поведения, а также требованиям, установленным законодательством;
- обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуальной работы и работы в коллективе, развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них служебные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;
- формирование у молодых специалистов высокой сознательности, дисциплинированности, трудолюбия, чувства ответственности за порученное дело и свои поступки, доброжелательного и уважительного отношения к сослуживцам;

- развитие у них интереса к служебной деятельности;
- формирование активной гражданской и жизненной позиции, развитие ответственного и сознательного отношения к работе.

Достижение поставленной цели и решение задач Программы осуществляется с учётом следующих принципов:

- обязательность - проведение работы с каждым молодым специалистом, приступившим к работе в Организации, вне зависимости от должности и направления деятельности;
- индивидуальность - выбор форм и видов работы с молодым специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом, и в соответствии с уровнем профессионального развития;
- непрерывность профессионального развития педагогических работников (принцип задан федеральным государственным образовательным стандартом);
- эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития молодого специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала;
- партнерство (предполагает определение круга актуальных и потенциальных партнеров в образовательном пространстве ДОО, обеспечение устойчивости развития за счёт системного эффекта взаимодействия);
- саморазвитие (определяет приоритетность актуализации внутренних источников развития, интенсификацию развития, способность адаптироваться в изменившейся ситуации).

Особенности программы:

Программа составлена с учетом исследований А.А. Реана, который рассматривает профессиональную адаптацию как приспособление новых работников к условиям профессиональной деятельности. Исходя из объективных проблем, возникающих в период адаптации у начинающих педагогов, и из данной трактовки сущности адаптации, в Программе определяются направления и средства управления адаптацией.

Под управлением адаптацией понимается специальная работа по воздействию на различные аспекты внедрения нового сотрудника в организацию, которая влияет на ход адаптации, сокращение ее сроков, уменьшение негативных последствий.

1.3. Психологические особенности личности молодого специалиста

В начале профессиональной деятельности бывшего студента – молодого специалиста – происходят качественные изменения в развитии не только его мышления и речи, но и других психических процессов, в частности, внимания и чувства ответственности. Причем эти изменения, прежде всего, обусловлены индивидуальными особенностями возрастного развития человека. На развитие этих психических процессов в первую очередь оказывает влияние вид деятельности, которой занимается человек. Активная умственная деятельность молодого человека при выполнении профессиональной деятельности играет существенную роль в его развитии.

В современных условиях молодые люди выражают свое стремление к

самовыражению и комфортности в укладе жизни и труда. Поэтому целесообразно сделать акцент на изучении индивидуальных склонностей и задатков молодого специалиста с тем, чтобы наметить адекватное направление его обучения, создать условия для его формирования как целостного феномена – субъекта своей жизненной стратегии, субъекта избранной сферы труда и субъекта социально-ценностных отношений.

При рассмотрении психологических особенностей личности молодых специалистов в период адаптации можно отметить следующие особенности, нуждающиеся в исправлении и преодолении:

- отсутствие опыта;
- потребительская позиция: не делать все самому, а надеяться на коллег по работе, на руководство и т.п.;
- неумение принимать самостоятельные решения, нежелание брать на себя ответственность;
- некоторая амбициозность: завышенный уровень притязаний при отсутствии критичности в отношении своих возможностей;
- недостаточно развитые навыки общения с людьми;
- психологическая нестабильность: семейная неустроенность, жилищные проблемы и др.

С другой стороны, молодые специалисты имеют целый ряд преимуществ, создающих благоприятные условия для их успешного профессионального становления и развития самосознания:

- высокая обучаемость;
- гибкость в принятии решений, мобильность, способность легко осваивать новые технологии;
- современные знания, в том числе компьютерных технологий;
- интерес к новой технике;
- здоровье, наличие сил и энергии;
- возможность работать ненормированно;
- отсутствие стереотипа профессионального поведения;
- желание реализовать себя;
- готовность много работать;
- установка на длительную работу в организации.

Для оценки диагностики позитивной (надежда на успех) и негативной (боязнь неудачи) мотивации личности молодых специалистов в период адаптации применяется методика Реана А.А., опросник «Мотивация успеха и боязнь неудачи» (Приложение 1).

Результаты анкетирования позволяют точнее оценить индивидуальные склонности и задатки молодого специалиста.

В настоящее время суть обучения студентов больше направлена на теорию, ориентированность на практику появляется только непосредственно после трудоустройства, поэтому, приходя в ДОО, молодой специалист испытывает целый ряд затруднений:

Адаптация в коллективе:

Молодой специалист может испытывать трудности в общении с коллегами, установлении профессиональных отношений, понимании сложившихся традиций и правил в ДОО.

Адаптация к возрасту и особенностям детей:

Работа с детьми разного возраста и темперамента, с их индивидуальными потребностями, может быть сложной для начинающего педагога.

Трудности в организации образовательного процесса:

Подготовка и реализация образовательных программ, написание планов, конспектов, организация детской деятельности – все это требует времени и опыта.

Взаимодействие с родителями:

Особенности работы с родителями, их стремление влиять на воспитание и развитие детей, могут вызывать сложности в коммуникации и взаимодействии.

Большой объем бумажной работы:

Заполнение различной документации, отчетность, подготовка материалов для методических собраний – это также требует значительного времени и усилий.

Ответственность за здоровье и безопасность детей:

На молодого специалиста ложится большая ответственность за здоровье, безопасность и развитие детей.

Недостаток опыта и знаний:

Молодые специалисты могут испытывать трудности в решении конкретных педагогических задач, в понимании особенностей работы ДОО, в применении современных методов обучения.

Высокая нагрузка:

Работа воспитателя требует больших физических и эмоциональных затрат, что может приводить к стрессу и выгоранию.

Проблемы с дисциплиной:

Молодые воспитатели могут столкнуться с трудностями в установлении дисциплины в группе, в налаживании взаимодействия с детьми, в преодолении трудностей в общении с детьми и их родителями.

1.4. Планируемые результаты реализации Программы

По окончании реализации Программы молодой специалист адаптируется в условиях ДОО, в коллективе и на рабочем месте:

- включается в образовательную и исследовательскую деятельность;
- у молодого специалиста развивается профессиональное мышление, готовность осваивать инновационные методы работы;
- не совершает типичных ошибок в организации НОД, быстро находит выход из затруднительных ситуаций;
- молодому специалисту передан накопленный педагогический опыт, он использует этот опыт в работе;
- у молодого специалиста сформирован индивидуальный стиль работы с детьми, стиль его творческой деятельности.

Молодой педагог владеет в необходимом для успешной организации образовательного процесса объеме следующими умениями:

- планировать процесс обучения, воспитания и развития обучающихся на основе требований ФГОС, и других нормативно - правовых актов в сфере образования;
- проектировать и реализовывать современные типы занятий и нетрадиционные формы организации образовательного процесса;
- организовать работу в группе с учетом психолого-педагогической характеристики как групп в целом, так и с учетом индивидуальных особенностей каждого ребенка;
- проектировать, вносить коррективы и выстраивать процесс реализации индивидуальных образовательных маршрутов (траекторий) обучающихся;
- использовать и разрабатывать системы критериального оценивания;
- стремиться к повышению методической, интеллектуальной, правовой культуры.

1.5. Диагностика достижения планируемых результатов

Интеллектуальное, творческое и профессиональное развитие молодого специалиста происходит в тесной связи с формированием его личности.

Признаки успешной реализации программы:

- работа не вызывает напряжения и страха, она стала привычной, сотрудник чувствует себя уверенно.
- сотрудник овладел необходимым объемом знаний и навыков, которые необходимы для работы в ДОО, и уверенно ими пользуется.
- у сотрудника есть желание совершенствоваться профессионально.

Методика диагностики адаптации молодых специалистов

При проведении диагностики необходимо получение информации по следующим направлениям:

- особенности профессиональной компетентности молодых специалистов, работающих в дошкольной образовательной организации;
- типы проблем и трудностей, возникающих у молодых специалистов в процессе их адаптации к условиям Организации;
- удовлетворенность молодых педагогов созданными в Организации условиями для их адаптации;
- степень информированности молодых педагогов о деятельности ДОО.

Для выявления степени готовности молодых педагогов к профессиональной деятельности используются следующие методы:

- анкетирование педагогов (Анкета № 1, Анкета № 2, Приложение 2);
- анализ документации, содержащей информацию о профессиональной подготовке молодых специалистов (уровень образования, квалификация и специализация по диплому, наличие дополнительных документов, раскрывающих особенности профессиональной компетентности педагога: свидетельства, справки, удостоверения, сертификаты и т. п.);
- анализ оформляемой молодым специалистом плановой документации;
- наблюдение за профессиональной деятельностью специалиста, мнение других педагогов об особенностях его педагогической деятельности.

Полученная информация анализируется по следующим критериям:

Способность воспитателя получить информацию:

- об особенностях детей, посещающих его возрастную группу;
- об особенностях семей обучающихся данной группы;
- о результативности педагогического процесса в конкретной возрастной группе, оценке эффективности педагогического процесса и созданных условий для решения поставленной цели.

Способность проектировать и организовывать педагогический процесс в условиях своей группы:

- грамотно формулировать цель педагогического процесса, опираясь на особенности методического обеспечения своей группы и на особенности детей, ее посещающих.
- выстраивать педагогический процесс в соответствии с поставленной целью;
- при проектировании педагогического процесса учитывать программно-методическое и материальное обеспечение деятельности Организации, возможности, интересы и потребности обучающихся, ожидания родителей.

Вести образовательный процесс в соответствии:

- с целями образовательной программы;
- программно-методическим обеспечением образовательного процесса;
- санитарно-эпидемиологическими требованиями к развивающей среде дошкольной образовательной организации;
- возможностями, потребностями и интересами обучающихся;
- потребностями и интересами родителей (законных представителей) обучающихся.

Умение организовать процесс самообразования:

- определение в профессиональной деятельности своих сильных и слабых сторон, пути самосовершенствования;
- представление о себе и о своей работе в будущем;
- регулярность повышения своей профессиональной компетентности;
- соответствие содержания и форм процесса самообразования своим возможностям и потребностям;
- использование результатов самообразования в своей профессиональной деятельности.

II. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ

2.1. Задачи и содержание Программы

С целью создания системы поддержки молодых специалистов, обеспечивающей успешную адаптацию и профессиональное развитие, в ДОО:

- разработана программа наставничества;
- организовано профессиональное сопровождение молодых педагогов;
- разработан план проведения тренингов и семинаров по повышению квалификации;
- уделяется особое внимание созданию благоприятного психологического климата в коллективе.

Механизм реализации Программы:

- разработка анкет и диагностических карт для молодого педагога;
- разработка индивидуального плана профессионального развития (методического паспорта);
- разработка плана самообразования педагога;
- разработка персонифицированной программы повышения квалификации педагога;
- создание портфолио (индивидуального дневника педагогического мастерства) педагога;
- создание страницы сайта молодого педагога;
- введение оценочных листов эффективности проведенного методического мероприятия;
- создание информационного банка данных, обеспечивающих эффективность использования инноваций в системе дошкольного образования.

Разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствуют развитию их интереса и любви к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на рост их профессиональной оснащенности.

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

- адаптация осуществляется в непрерывной связи с процессом личностного и профессионального развития педагога и предусмотрена методической работой ДОО;
- в организации педагогического труда имеет место активная поддержка личностного и профессионального роста педагога;
- материально-техническое обеспечение образовательного процесса соответствует современным требованиям и помогает педагогу реализовать инновационные подходы.

Адаптационный период – это один из наиболее сложных периодов в становлении специалиста. Одним из критериев социально-психологической адаптации педагогов является удовлетворенность условиями труда, своим положением в коллективе, содержанием работы и т.д.

Анализ конфликтных педагогических ситуаций повышает информированность педагогов о возможных происшествиях в будущей деятельности, способствует моделированию соответствующих форм поведения.

В решении проблемы адаптации существенная роль принадлежит системе наставничества, которая помогает значительно ускорить процесс профессионального становления молодого педагога и сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Наставничество - динамичный процесс, который обеспечивает освоение молодым специалистом педагогического профессионализма на основе ценностного отношения к профессии, творческой активности, внутренней мотивации.

Профессиональное самовоспитание способствует повышению эффективной деятельности педагога, приобретению целеустремленности, активности в овладении

педагогическим мастерством. Отсутствие работы молодого специалиста над собственным самовоспитанием может привести его к пассивности, неспособности к созидательной деятельности.

Основные направления работы по реализации программы

1. Проведение анкетирования и составление информационной карты молодого специалиста. В анкету включены вопросы, которые касаются целей и задач педагога, его планов по обучению и воспитанию детей, инновационных идей. Это дает возможность предварительно оценить профессиональный потенциал педагога.

2. Составление плана работы с молодыми специалистами с целью создания оптимальных условий для их работы. Проведение индивидуальных бесед и консультаций, помощь в планировании образовательной деятельности, в составлении конспектов для будущих занятий, анализе уже проведенных. Оценивание динамики развития профкомпетенций педагога. Оперативное решение текущих рабочих вопросов и проблем.

3. Организация наставничества - закрепление за молодым специалистом педагога-наставника, который будет передавать коллеге свой опыт и помогать с решением текущих проблем. Наставник не должен контролировать работу молодого педагога. Его задача – помочь коллеге как можно скорее освоиться, прижиться в коллективе, научиться взаимодействовать с детьми, их родителями.

4. Составление плана работы самого молодого специалиста. План содержит список задач, которые он должен выполнять. В частности, он должен анализировать учебные программы, выявлять трудные для детей темы, правильно вести рабочую документацию. Другие не менее важные задачи педагога: составлять планы различных этапов НОД, проверять и анализировать задания, которые выполняют дети, заполнять листы самооценки, чтобы определить уровень своих навыков.

Наиболее распространенные ошибки руководства по отношению к молодым специалистам в период адаптации, которых нужно избежать:

- в первые дни работы работнику дают слишком много информации, которую он не успевает усвоить;
- у работника нет необходимых инструкций и памяток;
- план адаптации сотрудника не сформирован;
- отсутствует (не назначен) наставник;
- руководство не контролирует ход адаптации сотрудника.

2.2. Основные этапы адаптации молодого специалиста

В своем профессиональном становлении молодой специалист проходит несколько этапов. Прохождение каждого из них очень индивидуально, во многом зависит от его характера, темперамента, уровня знаний.

Под управлением адаптацией подразумевается специальная работа по воздействию на различные аспекты внедрения нового сотрудника в организацию, которая будет влиять на ход адаптации, сокращение ее сроков, уменьшение негативных последствий.

Управление адаптацией предполагает следующую логику и этапы:

Этап 1 (1-2 месяца): Диагностический этап

Адаптация, знакомство с правилами и нормами, изучение документации, помощь в оформлении рабочего места, посещение занятий, консультации.

Первичная диагностика уровня сформированности профессиональных компетенций, осуществление диагностики имеющихся индивидуальных затруднений у начинающих педагогов:

- анкетирование и собеседование, посещение занятий и мероприятий;
- психологическое и методическое сопровождение молодого воспитателя, разработка плана работы с молодым воспитателем на формирующем этапе;
- формирование пакета контекстных данных, на основе которых в дальнейшем будет спроектирована индивидуальная траектория профессионального развития молодого специалиста, составлен перспективный план работы на формирующем этапе, определены планируемые результаты реализации этапа

Этап 2 (3-6 месяцев): Профессиональное обучение и развитие

Посещение занятий молодого специалиста и оказание помощи в их подготовке и проведении.

Консультации по вопросам педагогики, методики и организации работы с детьми.

Помощь в освоении новых технологий и инноваций в образовательном процессе.

Организация участия молодого специалиста в семинарах и конференциях.

Развитие навыков самообразования и самоанализа.

Постепенное участие молодого специалиста в подготовке и проведении занятий, консультации по методике, обсуждение проблем и трудностей.

Этап 3 (6-12 месяцев): Формирующий этап (творческий поиск):

Участие в семинарах и конференциях, развитие навыков самообразования, самостоятельная работа и подготовка к проведению занятий.

Реализация плана работы с молодым специалистом, разработка средств управленческой поддержки адаптационного периода с учетом имеющихся затруднений и потребностей начинающих педагогов.

Проектирование профессионального развития молодого специалиста включает определение целей, задач, ресурсов, этапов реализации траектории, критерии оценки результатов профессиональной педагогической деятельности. На начальном этапе определены цели, задачи, ресурсы, этапы реализации индивидуальной траектории развития воспитателя, определены критерии оценки результатов дальнейшей профессиональной педагогической деятельности.

На данном этапе молодой сотрудник получает возможность освоения практических навыков и создания условий для формирования знаний и умений в производственной деятельности. С помощью и под руководством наставника у молодого специалиста формируются потребности в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании теоретических и практических знаний, умений, навыков.

Основные задачи формирующего (практического) этапа:

- создание оптимального климата в коллективе;
- повышение профессионального мастерства;

- создание условий для эффективной трудовой деятельности.

Необходимо дать понять молодому сотруднику, что его мнение в вопросах создания эффективных условий труда также значимо, как и мнение старших товарищей.

Этап 4 (12+ месяцев): Контрольный (оценочно-рефлексивный) этап

Регулярная обратная связь, оценка результатов, определение дальнейших шагов в профессиональном развитии.

Диагностика показателей адаптированности к профессиональной деятельности начинающих педагогов ДОО:

- рефлексивная диагностика результатов на основе сбора контекстных данных, анализ проделанной работы;
- оценки и отзывы о работе молодого воспитателя;
- оценка уровня успешности реализации Программы.

Реализация этих задач позволяет учитывать различные аспекты включения нового сотрудника в организацию, что влияет на ход адаптации, сокращая ее сроки и уменьшая риски негативных последствий.

В процессе адаптации должны активно участвовать и сами молодые специалисты:

- обращаться за помощью к опытным коллегам, участвовать в мероприятиях ДОО, изучать опыт других педагогов;
- изучать педагогическую литературу, современные методики;
- повышать свою профессиональную квалификацию, осваивать новые знания и умения;
- быть готовым к постоянному обучению и саморазвитию;
- работать над собой, совершенствовать свои навыки общения, педагогического мастерства, стрессоустойчивости;
- не стесняться задавать вопросы, получать консультации и поддержку;
- создавать положительный климат в группе обучающихся, устанавливать доверительные отношения с детьми, проявлять заботу, внимание, уважение;
- понимать родителей, в конфликтных ситуациях искать компромиссы;
- быть открытым для диалога, уметь находить подход к каждому родителю;
- планировать свой рабочий день, эффективно распределять время;
- учиться работать с документацией, оптимизировать свою работу;
- заботиться о своем здоровье и благополучии;
- уделять время отдыху, занятиям спортом, физическим упражнениям, заботиться о своем психоэмоциональном состоянии.

2.3. Основные виды адаптации молодого специалиста

В психологии определены четыре вида адаптации сотрудников на новом месте:

1. Профадаптация: сотрудник адаптируется к условиям и специфике ДОО.
2. Психофизиологическая адаптация: сотрудник адаптируется к условиям и режиму труда, отдыха.
3. Социально-психологическая адаптация: сотрудник адаптируется к социальной среде и коллективу.

4. Организационная адаптация: сотрудник осознаёт свою роль в рабочем процессе, важность профессионального роста.

У каждого вида адаптации есть этапы, через которые проходит сотрудник, когда осваивается на новом месте и которые нужно помочь сотруднику преодолеть:

Этап 1. Ознакомление. Получение информации об организации, коллективе, обязанностях и т.п. Знакомство с коллегами и со своим рабочим местом.

Этап 2. Приспособление. На этой ступени сотрудник под влиянием работы в коллективе во многом может поменять свои установки и стереотипы.

Этап 3. Ассимиляция. Это тот момент, когда сотрудник полностью приспосабливается к окружающей действительности и его личные цели совпадают с целями ДОО.

Для полной адаптации на новом рабочем месте сотруднику требуется от двух-трех месяцев до одного-двух лет. Для тех, кто впервые устроился на работу, период адаптации может длиться дольше – от двух до трех лет.

Чтобы помочь молодым педагогам адаптироваться в ДОО, необходимо предусмотреть мероприятия, которые помогут сотруднику наиболее быстро освоить свои должностные обязанности, снизят его дискомфорт и количество возможных ошибок, а также запланировать обучение молодых педагогов. Это предусматривает обязательное участие в мастер-классах более опытных коллег, тренинги, дополнительные инструктажи, курсы повышения квалификации.

Молодому педагогу необходимо психологическое сопровождение: психологическая помощь и поддержка, которая поможет преодолевать трудности адаптации.

2.4. Роль наставничества в процессе адаптации молодого специалиста

Важная часть помощи молодому сотруднику – это привлечение к работе с ним наставника.

Педагог-наставник должен обладать высокими профессиональными качествами, пользоваться авторитетом среди коллег и родителей, быть коммуникабельным и умеющим грамотно распределять свое время. Наставник должен четко представлять, какими знаниями и навыками должен обладать молодой педагог после курса наставничества. Кроме того, наставник должен помогать молодому педагогу в развитии его профессиональных качеств, а также наладить обратную связь с молодым педагогом, оперативно отвечать на возникающие у него вопросы.

В зависимости от задач выделяют разные модели наставничества – менторство, супервизию, паритетное взаимодействие, незримую поддержку.

Модель наставничества	Описание	Целевая группа	Задачи
Классическое наставничество (менторство)	Старший по возрасту и более опытный педагог передает свои знания о том, как организовать образовательный процесс,	Все категории работников, в том числе вновь принятые или переведенные на новую	Обучить педагога новым навыкам; Помочь адаптироваться; Контролировать результат работы; Улучшать

	как выполнить то или иное задание	должность	взаимодействие между работниками.
Супервизия (критическое взаимодействие)	Два профессионала критически анализируют собственную работу	Все категории работников	Проследить прогресс в работе педагогов; Определить потребность педагогов в обучении и помощи.
Паритетное взаимодействие (buddying)	Коллега или руководитель поддерживает педагога как равного	Все категории работников	Передать знания и адаптировать работника; Оценить эффективность изменений в работе педагога; Сформировать команду единомышленников
Незримая поддержка (shadowing)	Педагога временно прикрепляют к другому работнику для включенного наблюдения за особенностями или приемами работы	Студенты Молодые специалисты Кандидаты, заинтересованные в переводе на другую должность	Профессионально мотивировать педагога; Адаптировать работника к новым условиям труда

На первом этапе работы молодому специалисту необходима постоянная поддержка, предполагаемая классическим наставничеством, менторством. Остальные виды наставничества могут быть применены на завершающем этапе адаптации, на этапе, когда профессиональные навыки и компетенции молодого педагога практически уже сформированы.

Наставник закрепляется за молодым сотрудником не позднее первой недели с момента его назначения на должность. В работе с молодым специалистом используется Памятка для наставника (Приложение 3).

Назначение наставника осуществляется после согласования с молодым специалистом, в этом случае будет больше шансов на то, что педагог-наставник и молодой педагог найдут взаимопонимание, соответственно, и результат будет достигнут быстрее.

Если педагог-наставник и/или молодой педагог не высказали своих предпочтений по выбору, то пары формируются администрацией. При выборе необходимо учитывать не только профессиональные качества педагогов, но и их характер, психотипы.

Когда педагог - наставник работает с молодым педагогом, он развивает и свои профессиональные и деловые качества. Это помогает ему в дальнейшей работе с детьми и их родителями.

Наставничество – эффективная форма профессиональной адаптации молодого педагога. Для плодотворного сотрудничества необходимо составление наставником программы наставничества. Задачи наставничества зависят от конкретного педагога и особенностей образовательной организации.

Профессиональные навыки и компетенции молодой педагог развивает, в первую очередь, за счет практики. Сопровождение чутким, внимательным

наставником убережет его от совершения ошибок (неправильное поведение с детьми и их родителями, невнимание к традициям и принципам, которые сложились в ДОО и др.).

Наставник направляет и корректирует деятельность молодого специалиста в течение первых трех лет его работы.

Наставник и молодой специалист должны регулярно общаться и обсуждать все возникающие вопросы и проблемы.

План наставничества должен быть гибким и адаптироваться к потребностям молодого специалиста и конкретным условиям работы в Организации.

Педагог-наставник закрепляется за определенным молодым педагогом приказом руководителя с указанием срока наставничества, с целью помощи молодому сотруднику реализовать себя в профессии, развить личностные качества и рабочие навыки.

За одним наставником может быть закреплено не более двух молодых сотрудников.

Замена наставника осуществляется на основании приказа в случаях:

- невыполнения им своих обязанностей;
- увольнения или перевода на другую должность;
- психологической несовместимости с молодым сотрудником.

При окончании своей работы с молодым сотрудником наставник заполняет выходную Анкету (Приложение 4).

2.5. Тематический план работы с молодыми специалистами (первый год работы)

Работа по адаптации специалиста в детском саду в течение первого года включает в себя несколько ключевых направлений: знакомство с Организацией, освоение должностных обязанностей, взаимодействие с детьми, родителями и коллегами, а также развитие профессиональных навыков. Этапы адаптации:

Знакомство с ДОО:

Новый специалист знакомится с территорией, помещениями, оборудованием, правилами внутреннего распорядка, документацией и спецификой работы конкретной группы.

Освоение должностных обязанностей:

Специалист изучает должностные инструкции, методические материалы, планирование работы, особенности работы с детьми, родителями и коллегами. Важно понимать особенности возрастной группы, к которой прикреплен специалист.

Взаимодействие с детьми:

Специалист постепенно включается в работу с детьми, начинает проводить занятия, игры, режимные моменты, учится налаживать контакт, выявлять и учитывать индивидуальные особенности каждого ребенка.

Взаимодействие с родителями:

Специалист знакомится с родителями обучающихся, участвует в родительских собраниях, консультирует родителей по вопросам развития и воспитания детей.

Взаимодействие с коллегами:

Молодой специалист вливается в коллектив, знакомится с воспитателями, другими специалистами, участвует в педагогических советах, методических объединениях.

Развитие профессиональных навыков:

В течение года специалист посещает курсы повышения квалификации, семинары, участвует в методической работе, обобщает опыт работы, совершенствует свои профессиональные навыки.

Особенности адаптации в ДОО:

Постепенное включение:

Специалисту не стоит сразу брать на себя большую нагрузку, лучше начинать с небольших задач, постепенно увеличивая объем работы.

Поддержка и наставничество:

Важно, чтобы опытные воспитатели и специалисты оказывали поддержку и помощь новому сотруднику.

Положительный настрой:

Специалист должен быть настроен на позитивное взаимодействие с детьми, родителями и коллегами, что поможет создать благоприятную атмосферу в группе и облегчит процесс адаптации.

Рефлексия:

Важно анализировать свою работу, выявлять ошибки, планировать дальнейшую деятельность.

Успешная адаптация специалиста в детском саду в течение первого года работы способствует его профессиональному росту, а также создает благоприятные условия для развития обучающихся.

Тематический план работы по месяцам:

Месяц	Тема	Вопросы для обсуждения	Форма проведения	Результат
сентябрь	Знакомство педагогического коллектива с молодыми специалистами.	Изучение разнообразия образовательной деятельности в ДОО	Рекомендации по планированию деятельности: Посещение открытых занятий опытных специалистов, консультации.	Понятие об особенностях воспитательной работы с детьми дошкольного возраста. Подготовка к составлению плана самообразования
	Знакомство молодых педагогов с наставниками.	План работы молодого специалиста на год	Ознакомление с документацией, укладом ДОО	

	Знакомство молодых специалистов с Организацией	Режим работы, правила внутреннего распорядка, должностные инструкции, распределение обязанностей. Вводный инструктаж по охране труда и технике безопасности. Ознакомление с локальными актами ДОО (уставом, образовательной программой, правилами внутреннего трудового распорядка).	Просветительское занятие, консультации, помощь в планировании работы	Получение представления об основных направлениях работы Организации
октябрь	Программа развития ДОО	Основные направления работы, календарный план воспитательно-образовательной работы	Просветительское занятие, консультации	Включение молодого специалиста в планы работы организации
	Документация воспитателя	План воспитательно-образовательной работы, тетради учета посещаемости, тетради взаимосвязи с родителями, перспективные и календарные планы, журналы	Просветительское занятие, консультации	Помощь в оформлении текущей документации
	Организация НОД, планирование образовательного процесса	Организация процесса обучения, воспитания и развития обучающихся на основе требований ФГОС и других нормативно - правовых актов в сфере образования	Просветительское занятие Рекомендации, оказание помощи в создании плана	Подбор и изучение методических и практических материалов по теме
ноябрь	Формирование профессионального мышления, готовности осваивать инновационные методы работы	Индивидуальный план профессионального становления молодого педагога	Просветительские занятия	Составление индивидуального плана развития молодого специалиста
	Просмотры образовательной деятельности педагогов-наставников	Методика осуществления образовательной деятельности	Просветительское занятие, посещение занятий и режимных моментов в других возрастных группах	Разработка собственного плана работы

декабрь	Организация предметно-развивающей среды.	Проектирование уголков уединения и реабилитации	Консультации, анализ возникающих проблем	Оказание помощи, выработка рекомендаций
	Работа с родителями	Помощь в организации работы с родителями, разработка и внедрение новых форм работы с детьми и родителями	Обмен опытом, анализ возникающих проблем	Организация работы с родителями (родительские собрания, консультации, дни открытых дверей).
	Планирование и проведение праздников и мероприятий.	Общие вопросы методики проведения праздничных мероприятий с обучающимися и их родителями	Обмен опытом	Совместное составление сценариев праздников и развлечений, проведение мероприятий
январь	Мастер-классы ведущих педагогов и педагогов-наставников	Методика осуществления образовательной деятельности	Обучающие занятия, консультации	Выработка собственной методики работы с детьми
	Регулярные консультации и методическая помощь со стороны опытных педагогов и специалистов.	Методика осуществления и организации образовательной деятельности	Интерактивные занятия	Планирование воспитательно-образовательной работы, составление конспектов занятий, подбор дидактического материала
февраль	Открытые просмотры работы молодого специалиста	Методика осуществления образовательной деятельности	Консультации психолога по вопросам адаптации детей в ДОО	Составление анализа, самоанализа ОД
	Адаптация детей в ДОО, возрастные особенности их развития, взаимодействие с родителями	Диагностика адаптации детей, выявление проблемных ситуаций	Индивидуальные консультации с психологом по вопросам профессиональной деятельности	Разработка и внедрение новых форм работы с детьми
	Взаимодействие молодого специалиста с коллективом, руководством Организации	Тренинги по развитию коммуникативных навыков	Обучающее занятие	Снятие стресса, повышение самооценки

март	Портфолио достижений молодого педагога	Общие положения портфолио педагога. Структура содержания и порядок ведения портфолио. Оценивание материалов портфолио	Участие в педсоветах, методических объединениях, семинарах и тренингах	Выработка рекомендаций
	Профессиональное и личностное развитие молодого специалиста. Конкурс «Лучший воспитатель среди частных дошкольных образовательных организаций и центров развития «Эрудит»	Знакомство молодых специалистов с успешными педагогическими практиками в области дошкольного образования	Обучающие занятия, консультации педагога психолога и руководства Организации	Привлечение молодого специалиста к участию в конкурсе
апрель	Психологическое развитие дошкольника	Особенности воспитательной и образовательной работы по формированию культурно-гигиенических навыков у дошкольников. Организация двигательного режима в разных возрастных группах	Обучающие занятия, изучение методической литературы, посещение мастер-классов опытных педагогов	Создание условий для охраны нервной системы ребенка от стрессов и перегрузок
	Развитие личности ребенка в трудовой деятельности.	Формирование нравственных ориентиров, трудолюбия, осознания полезности труда. Организация трудовой деятельности обучающихся в соответствии с их возрастными особенностями	Обучающие занятия, консультации с педагогами дополнительного образования, посещение их мастер-классов	Создание условий для воспитания и формирования личности обучающихся в процессе их трудовой деятельности.
май	Развитие личности ребенка средствами художественно-эстетического воспитания.	Ознакомление с различными видами искусства, формирование эстетического вкуса и развитие творческой активности ребенка.	Собеседование с более опытными коллегами, изучение методической литературы	Использование в проведении занятий рисования, музыки, лепки, театральной деятельности и других видов творчества
	Планирование воспитательно-образовательной работы в летний	Организация образовательного процесса с учетом потребности ребенка	Консультации со старшими коллегами, их помощь в	Разработка плана работы на летний оздоровительный период

	оздоровительной период	в отдыхе, творческой деятельности и движении	составлении плана работы	
	Итоги первого года наставничества	Составление плана взаимодействия наставника с молодым специалистом на 2-й год наставничества	Совместная работа, помощь и консультирование	Составление плана работы с наставником

Цели первого года адаптации:

Первый год адаптации молодого специалиста в дошкольной образовательной организации направлен на его профессиональный рост и интеграцию в коллективе. Основные цели включают освоение профессиональных навыков, формирование комфортной рабочей среды, развитие педагогической интуиции, подготовку к аттестации.

Профессиональное становление:

Освоение методических основ работы с детьми раннего и дошкольного возраста.

Формирование навыков планирования и организации образовательной деятельности.

Развитие умения анализировать и оценивать свою работу.

Освоение различных форм работы с детьми (игровые занятия, творческие мастерские, прогулки и т.д.).

Развитие навыков наблюдения за детьми, выявления их индивидуальных особенностей и потребностей.

Социальная адаптация:

Интеграция в коллектив Организации, установление позитивных отношений с коллегами и руководством.

Освоение норм и правил, принятых в Организации.

Развитие умения эффективно взаимодействовать с родителями.

Личностное развитие:

Повышение самооценки и уверенности в себе.

Развитие навыков саморегуляции и стрессоустойчивости.

Формирование позитивного отношения к профессии педагога.

Развитие творческого мышления и инициативности.

Подготовка к аттестации:

Изучение нормативных документов, регламентирующих работу педагога дошкольного образования.

Подготовка портфолио, отражающего профессиональные достижения.

Участие в методических мероприятиях, направленных на подготовку к аттестации.

Важно отметить, что процесс адаптации молодого специалиста должен быть индивидуализирован, с учетом его личностных качеств и профессионального опыта. Создание поддерживающей и благоприятной атмосферы в педагогическом коллективе является ключевым фактором успешной адаптации.

2.6. Тематический план работы с молодыми специалистами (второй год работы)

На втором году работы с молодыми специалистами важно продолжать оказывать им поддержку, но уже с акцентом на самостоятельность и профессиональное развитие. Рекомендуются проводить регулярные консультации, организовывать наставничество, предоставлять возможности для самообразования и карьерного роста. Важно также учитывать индивидуальные особенности каждого молодого специалиста и адаптировать поддержку под их потребности.

Основные аспекты работы на втором году:

Поддержка и наставничество:

Сопровождение молодого специалиста при постепенном снижении уровня контроля, предоставление большей самостоятельности. Наставник помогает только в решении сложных педагогических задач, при необходимости поделиться опытом и оказать помощь в профессиональном росте.

Развитие профессиональных навыков:

Обучение по актуальным темам, связанным с работой в детском саду (например, инклюзивное образование, современные методики, работа с детьми с ОВЗ). Возможность посещать семинары, тренинги и мастер-классы.

Поощрение самостоятельности:

Проведение молодым специалистом занятий, участие в планировании образовательного процесса, организация праздников и мероприятий. Поощрение инициативы и творческого подхода.

Оценка результатов и обратная связь:

Регулярное проведение бесед, в которых обсуждаются успехи и сложности, возможность конструктивной обратной связи. Помощь молодому специалисту в видении своего прогресса и постановке новых целей.

Создание комфортной атмосферы:

Важно, чтобы молодой специалист чувствовал себя частью команды, имел возможность общаться с коллегами, делиться опытом и получать поддержку, чувствовать позитивную атмосферу в коллективе.

Внимание к эмоциональному состоянию:

Необходимо учесть, что второй год работы может быть более сложным, так как молодой специалист уже не новичок, но еще не опытный педагог. Обратите внимание на эмоциональное состояние молодого специалиста, помогайте справляться со стрессом и выгоранием.

Мотивация и карьерный рост:

Необходимо обсуждать с молодым специалистом возможности дальнейшего профессионального развития, предлагать ему участие в конкурсах, проектах, стимулировать получение новых квалификаций.

Второй год работы – это период, когда молодой специалист уже накопил определенный опыт, но еще нуждается в поддержке и направлении. Гибкий подход, внимательность к индивидуальным особенностям и создание комфортной атмосферы – залог успешного развития молодого специалиста в детском саду.

Тематический план работы по месяцам:

Месяц	Тема	Вопросы для обсуждения	Форма проведения	Результат
сентябрь	Изучение нормативно-правовой базы	Изучение «Закона об образовании», ФГОС ДО, Конвенции ООН о правах ребенка, профессионального стандарта «Педагог»»	Круглый стол, семинар	Понятие об особенностях воспитательной работы с детьми дошкольного возраста. Подготовка к составлению плана самообразования
	Оказание помощи по организации работы с документацией. Изучение методической темы самообразования	Изучение ООП, АООП, годового плана работы. Ознакомление со структурой перспективного планирования, календарного планирования. Заполнение информационной карточки молодого специалиста Выбор темы и направление работы. Подборка методической литературы на учебный год	Рекомендации по планированию деятельности: по режиму дня, особенностям планирования, организации, контроля и корректировки образовательного процесса, совместной и самостоятельной деятельности детей	
октябрь	Помощь в календарном и перспективном планировании	Структура календарного планирования Изучение задач и целей ОД, перспективы планирования воспитательно-образовательного процесса	Просветительское занятие	Формирование папки методических и практических материалов по теме
	Индивидуальный план профессионального становления молодого педагога	Педагогическое самообразование Участие в работе «Школы молодого педагога»»	Просветительское занятие	Формирование папки методических и практических материалов по теме
ноябрь	Организация работы с родителями и по ведению документации.	Посещение педагогического совета по теме. Рекомендации по подготовке и проведению родительских собраний	Просветительское занятие	Разработка необходимой документации
	Имидж педагога	Педагогическая этика, риторика, культура поведения	Просветительское занятие	Выработка собственного стиля работы
	Открытые просмотры образовательной деятельности педагогов-наставников	Методика осуществления образовательной деятельности	Просветительское занятие	Разработка собственных методов ведения образовательной деятельности

декабрь	Самоанализ ОД	Обучение технологии проведения самоанализа, педагогической рефлексии	Просветительское занятие	Оценка успешности собственной педагогической деятельности
	Как провести утренник, детский праздник. Секреты мастерства	Общие вопросы методики проведения новогодних мероприятий с обучающимися и их родителями	Обмен опытом анализ возникающих проблем, интересных решений	Выработка собственных подходов к разработке сценария мероприятия
январь	Мастер-классы ведущих педагогов и педагогов-наставников	Методика осуществления образовательной деятельности	Обмен опытом	Получение нового педагогического опыта, его применение в собственной деятельности
февраль	Открытые просмотры работы молодого специалиста	Методика осуществления образовательной деятельности	Обмен опытом анализ возникающих проблем, находок в работе	Самоанализ ОД, оценка сильных и слабых сторон своей работы
март	Портфолио достижений педагога	Общие положения портфолио педагога. Структура содержания и порядок ведения портфолио. Оценивание материалов портфолио	Обучающее занятие	Создание педагогического портфолио
апрель	Система мониторинга в дошкольной образовательной организации	Ознакомление с педагогической диагностикой (системой мониторинга детского развития)	Обучающее занятие	Проведение мониторинга детского развития
май	Самообразование воспитателя	Собеседование по изученной методической литературе, перспективы дальнейшей деятельности по самообразованию	Обучающее занятие	Разработка плана дальнейшего самообразования
	Подготовка к прохождению аттестационных испытаний на основе оценки профессиональной деятельности	Вопросы подготовки к проведении аттестации	Консультации Выработка рекомендаций	Оценка своей профессиональной деятельности, контроль уровня квалификации
	Итоги второго года наставничества	Составление плана взаимодействия наставника с молодым специалистом на 3-й год наставничества	Консультации со старшими коллегами	Разработка плана

Цели второго года адаптации:

- создание условий для профессионального роста молодых специалистов, тесное вовлечение молодого специалиста в трудовой процесс и общественную жизнь ДОО с учетом его индивидуальных наклонностей.

Задачи:

- оказание методической помощи молодому педагогу в повышении уровня организации учебно-воспитательной деятельности;
- способствование формированию индивидуального стиля творческой деятельности;
- формирование потребности и мотивации в непрерывном самообразовании;
- создание условий для развития инициативы и рефлексивных навыков;
- оказание методической помощи в подготовке молодого специалиста, проработавшего в занимаемой должности два года, к прохождению аттестации;
- способствование формированию стремления молодого специалиста к поиску инновационных, наиболее эффективных форм работы с обучающимися.

2.7. Тематический план работы с молодыми специалистами (третий год работы и до конца периода наставничества)

На третьем году работы с молодыми специалистами важно переходить от наставничества к самостоятельной реализации и профессиональному развитию. Акцент смещается на углубление знаний, отработку навыков и расширение компетенций, а также на поддержку в адаптации к меняющимся условиям и требованиям профессии.

Особенности работы с молодыми специалистами на 3-м году работы в ДОО:

Переход от наставничества к самостоятельности:

На этом этапе важно предоставить молодому специалисту больше свободы в планировании и проведении занятий, организации режимных моментов и взаимодействии с детьми и родителями.

Углубление профессиональных знаний и навыков:

Организация курсов повышения квалификации, мастер-классов, семинаров по актуальным темам, связанным с дошкольным образованием.

Поддержка в адаптации к новым условиям и требованиям:

Помощь в освоении новых образовательных технологий, работе с детьми с особыми образовательными потребностями, участии в проектной деятельности.

Расширение компетенций:

Предоставление возможности участия в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, семинарах.

Развитие лидерских качеств:

Вовлечение молодых специалистов в организацию и проведение методических объединений, родительских собраний, участие в разработке и реализации образовательных проектов.

Оказание психологической поддержки:

Помощь в преодолении трудностей, связанных с профессиональным выгоранием, в повышении уверенности в себе, развитии позитивного мышления.

Оценка результатов работы и планирование дальнейшего развития:

Проведение систематической оценки эффективности работы молодого специалиста, обсуждение сильных сторон и зон развития, составление индивидуального плана профессионального развития.

Поддержка в решении сложных педагогических задач:

Помощь в разрешении конфликтных ситуаций, работе с детьми с девиантным поведением, взаимодействии с родителями, испытывающими трудности в воспитании.

Создание условий для профессионального роста:

Предоставление возможности получить дополнительное образование, пройти курсы повышения квалификации, участвовать в методической работе.

Поощрение и мотивация:

Признание достижений молодого специалиста, выражение благодарности за труд, предоставление возможности для карьерного роста.

Важно помнить:

- Каждый молодой специалист уникален, поэтому необходимо учитывать его индивидуальные особенности, потребности и возможности.

- Необходимо создавать доверительную атмосферу в коллективе, чтобы молодые специалисты могли свободно обращаться к коллегам за помощью и советом.

- Важно поддерживать баланс между контролем и самостоятельностью, предоставляя молодому специалисту возможность для самореализации и развития.

- Необходимо помнить, что третий год работы – это важный этап в становлении молодого специалиста как профессионала, поэтому важно оказывать ему всестороннюю поддержку и помощь в его профессиональном развитии.

Тематический план по месяцам:

Месяц	Тема	Вопросы для обсуждения	Форма проведения	Результат
сентябрь	Координация и оптимизация профессиональной деятельности молодого специалиста .	Изучение ООП, годового плана работы. Ознакомление с особенностями планирования и организации деятельности.	Консультации, помощь в оформлении документов	Изучение методических рекомендации по особенностям воспитательной работы с детьми младшего дошкольного возраста. Подготовка к составлению плана самообразования.
	Организация работы с документацией	Формирование плана работы, особенности организации процесса самообразования	Консультации, беседы с молодым специалистом по предупреждению возможных ошибок в работе. Наблюдение за	Составление плана работы, индивидуального методического маршрута (самообразование).

			педагогическим процессом	
Октябрь	Ознакомление с методической литературой по организации воспитательно-образовательной работы с детьми	Деятельность ДОО как первой ступени общего образования в соответствии с требованиями ФГОС ДО и профессионального стандарта «Педагог»	Консультация: «Планирование образовательной деятельности с детьми в соответствии с ФГОС ДО».	Создание накопительной папки практических материалов по теме
Ноябрь	Самоанализ ОД. Обучение технологии проведения самоанализа, педагогической рефлексии	Анализ РППС в дошкольной образовательной Организации	Круглый стол «Предметно-пространственная развивающая игровая среда – основа реализации образовательной программы дошкольного образования. Открытый просмотр: «Моделирование комфортной развивающей предметно-пространственной игровой среды в группах дошкольного возраста»	Умение провести самоанализ занятия, умение анализировать и создавать эстетически грамотно организованную и психологически комфортную развивающую среду
Декабрь	Как эффективно провести праздничное мероприятие. Секреты мастерства.	Общие вопросы методики проведения новогодних мероприятий с обучающимися и их родителями	Тренинг по составлению сценария проведения праздника	Умение разработать сценарий мероприятия, анализ возникающих проблем и интересных решений
Январь	Методы и приёмы личностно-ориентированного взаимодействия педагогов и детей	Организация ООД молодых педагогов. Самоанализ и анализ ООД	Консультации Тренинг «Методы организации ООД»	Умение использовать современные инновационные технологии в образовательной деятельности с детьми
			Открытые просмотры работы молодого специалиста	Методика проведения образовательной деятельности,

				обмен опытом, Составление анализа, самоанализа ОД
	Разработка проектов различной целевой направленности	Презентации проектов молодых педагогов	Индивидуальные консультации по запросам молодых педагогов Тренинг «Общение с детьми»	Использование современных инновационных технологий в образовательной деятельности с детьми
Февраль	Открытые просмотры у молодого специалиста	Анализ проведения открытых просмотров	Обсуждение результатов просмотров. Тренинг «Общение с родителями»	Методика проведения образовательной деятельности, обмен опытом, Составление анализа, самоанализа ОД
	Самообразование молодого специалиста	Корректировка направлений самообразования, изучение способов получения необходимой информации	Индивидуальные консультации по проведению педагогической диагностики	Умение творчески применять психолого- педагогические знания в воспитательно- образовательной работе с ребенком
Март	Педагогическое взаимодействие с ребенком	Общие вопросы методики взаимодействия с обучающимися	Презентация молодых педагогов «Я и мои воспитанники», достижения педагогической деятельности. Открытые показы НОД молодыми педагогами	Аналитические умения, позволяющие проводить анализ выполняемых в педагогическом взаимодействии с ребенком требований, оценивать данные требования
Апрель	Подведение итогов работы молодого педагога	Анализ уровня профессиональной адаптации молодого специалиста	Анкетирование «Мои достижения и проблемы за период работы в ДОО»	Успешная профессиональная адаптация начинающего педагога к образовательной среде дошкольной Организации

Май	Составление плана развития профессиональных компетенций молодого специалиста на дальнейший период работы	Оценка уровня сформированности профессионально значимых умений (компетенций) молодого специалиста	Деловая игра: «Я – педагог, я – профессионал» Обучающее занятие	Выработка ключевых моментов для формирования плана профессионального становления молодого педагога в должности «Воспитатель ДОО»
	Подготовка к летней оздоровительной компании. оказание помощи в оформлении необходимой документации	Ведение документации в летний период.	Консультации, выработка рекомендаций	Оформление и пополнение родительского уголка консультативным материалом по оздоровлению и укреплению здоровья детей
	Подготовка к прохождению аттестационных испытаний на основе оценки профессиональной деятельности	Вопросы подготовки к проведению аттестации	Консультации Выработка рекомендаций	Осознание необходимости контролировать свой уровень квалификации

Цели третьего года адаптации:

Создание условий для профессионального роста молодых специалистов, тесного вовлечения молодого специалиста в трудовой процесс и общественную жизнь дошкольной организации с учетом его индивидуальных наклонностей.

Задачи:

- оказать методическую помощь молодому педагогу в повышении уровня организации учебно – воспитательной деятельности;
- способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности;
- развивать потребность и мотивацию в непрерывном самообразовании;
- создать условия для развития инициативы и рефлексивных навыков;
- оказать методическую помощь в подготовке молодого специалиста, проработавшего в занимаемой должности два года, к прохождению аттестации на соответствие занимаемой должности;
- оказать методическую и практическую помощь в подготовке к участию в конкурсе «Лучший воспитатель дошкольной образовательной организации в сети детских садов и центров развития «Эрудит»;
- прививать мотивацию к поиску инновационных, наиболее эффективных форм работы с обучающимися.

Работа над типичными проблемами в работе молодого специалиста

Наименование проблемы	Пути ее решения
Отсутствует психологическая готовность молодых педагогов к повышению своего профессионального уровня, не сформированы уверенность в своих силах и целеустремлённость.	Обеспечивать средствами инновационных технологий психолого - педагогическую поддержку, психологическую готовность молодых педагогов к повышению своего профессионального уровня, формировать у них уверенность в своих силах и целеустремлённость;
Не сформирован образ успешного педагога. Отсутствует система регулирования трудоустройства и закрепления молодых педагогов в ДОО.	Сформировать образ успешного педагога путем наставничества молодого специалиста, разработку проектов, публикаций, ведение собственных сайтов или страницы сайта. Создать систему закрепления молодых педагогов в ДОО путем материальной поддержки и обеспечения методического сопровождения.

В целях преодоления типичных для начинающего педагога ошибок молодой специалист должен руководствоваться Памяткой молодому специалисту (Приложение 5).

2.8. Вариативные формы, способы, методы и средства реализации программы

Программа адаптации молодого специалиста дошкольной образовательной организации включает различные формы, способы, методы и средства, направленные на интеграцию молодого работника в коллектив и повышение его профессиональной компетентности.

Формы адаптации:

Практика наставничества:

опыт и знания старшего коллеги помогают молодому специалисту освоить специфику работы и адаптироваться к требованиям детского сада.

Самообразование:

молодому специалисту предоставляется возможность изучать методические материалы и самостоятельно разрабатывать свой план развития.

Методическое сопровождение:

поддержка со стороны руководства и опытных педагогов в вопросах планирования, организации деятельности и взаимодействия с детьми.

Командообразующие мероприятия:

организация совместных игр, праздников, поездок, направленных на сплочение коллектива.

Психологические тренинги:

помощь в адаптации к стрессовым ситуациям и развитии навыков общения.

Занятия по деловому и корпоративному этикету:

обучение правилам взаимодействия в коллективе и с родителями.

Способы адаптации:

Изучение групповой культуры:

участие в утреннем приеме детей, наблюдение за работой опытных педагогов, изучение правил и традиций детского сада.

Индивидуальные и подгрупповые беседы:

обмен опытом, консультации по профессиональным вопросам, обсуждение проблем.

Формирование навыков культуры еды, этики быта, культуры общения:

обучение молодого специалиста по вопросам организации питания, соблюдения правил гигиены и вежливого общения с детьми и родителями.

Методы адаптации:

Просмотр практических примеров:

анализ работы старших педагогов, моделирование ситуаций, обсуждение вариантов решения проблем.

Практическая работа:

участие в проведении занятий, организации игр, взаимодействия с родителями под наблюдением наставника.

Использование различных игр и занятий:

театрализованные игры, сюжетно-отобразительные игры, игры с ряженьем, работа в книжном уголке.

Анализ собственного опыта:

обсуждение трудностей и успехов, разработка планов по совершенствованию деятельности.

Средства адаптации:

Методические материалы:

книги, журналы, пособия, интернет-ресурсы, которые помогут молодому специалисту повысить свою профессиональную компетентность.

Наглядные материалы:

плакаты, картинки, схемы, которые могут быть использованы при проведении занятий и объяснении сложных понятий.

Информационные ресурсы:

сайты, группы в социальных сетях, которые позволяют молодому специалисту обмениваться опытом с коллегами и получать актуальную информацию.

III. ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ РАЗДЕЛ

3.1. Условия реализации Программы

Успешная реализация программы адаптации молодого специалиста в дошкольной образовательной организации предполагает создание благоприятной среды, в которой он сможет быстро и эффективно интегрироваться в коллектив, освоить профессиональные навыки и традиции организации. Условия реализации включают наличие четкой программы адаптации, поддержку руководства и опытных коллег, а также активное участие молодого специалиста в процессе обучения и развития.

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

- осуществляется в неразрывной связи с процессом его личностного и профессионального развития и в русле всей методической работы в ДОО;
- в организации педагогической деятельности максимально учитываются личностные особенности и уровень профессиональной подготовки молодого специалиста, активно поддерживается его профессиональный рост.
- профессиональная мотивация, педагогическая направленность станут важными факторами в трудовой деятельности педагога.

Руководство должно предоставлять молодым специалистам необходимую информацию, помощь и поддержку в адаптации, опытные коллеги - делиться опытом и знаниями, помогая молодым специалистам в освоении профессии.

Создание дружеской и поддерживающей атмосферы в коллективе способствует более быстрой и успешной адаптации.

Молодой специалист должен проявлять интерес к работе, активно участвовать в обсуждениях и встречах. Посещение курсов повышения квалификации, участие в семинарах и тренингах помогут ему расширить свои знания и навыки. Активное участие в жизни детского сада, например, участие в мероприятиях для детей и родителей, способствует более быстрой адаптации и установлению контактов.

Необходимо обеспечить молодому специалисту психологическую поддержку и консультации при необходимости, что создает условия для поддержания его психологического благополучия.

Сотрудничество между молодым специалистом, руководителем и опытными коллегами, уважительное отношение к молодым специалистам со стороны коллектива являются важными факторами успеха, способствуют более быстрой адаптации.

В отношении профессиональной мотивации молодых специалистов необходимо отметить, что большинство молодых специалистов мечтало о профессии педагога с детства, и, несмотря на трудности, им нравится их профессия.

В обязанности администрации дошкольной образовательной организации входит помощь в адаптации молодых педагогов к новой роли воспитателя-практика, которая помогает ему освоиться на новом месте.

В целом, успешная реализация программы адаптации молодого специалиста в детском саду требует комплексного подхода, включающего четкую программу, поддержку руководства и опытных коллег, активное участие молодого специалиста в процессе обучения и развития, а также психологическую поддержку.

3.2. Материально-техническое и методическое обеспечение Программы

Материально-техническое обеспечение образовательного процесса ДОО соответствует современным требованиям и помогает педагогу реализовать инновационные технологии. Каждый молодой специалист имеет в распоряжении необходимое для полноценной работы материально-техническое оборудование.

Технические средства обучения:

- компьютер;
- проектор;
- телевизор;
- музыкальные колонки;

- принтер для печати и копирования;
- МФУ;
- экран.

Методическое обеспечение:

- комплект нормативно-правовых документов ДОО;
- методическая литература по дошкольному воспитанию;
- библиотека методической, справочной литературы и подписных методических изданий;
- копилка педагогического опыта коллектива;
- дидактический материал.

Информационное обеспечение:

- подключена сеть Интернет.

3.3. Особенности взаимодействия молодого специалиста с педагогическим коллективом и администрацией

Основные участники взаимодействия:

Администрация – руководитель структурного подразделения, старший воспитатель, завхоз;

Основной педагогический состав – воспитатели, музыкальный руководитель, инструктор физкультуры, учитель-логопед, педагог-психолог, педагог дополнительного образования);

Распределение функциональных обязанностей.

Руководитель структурного подразделения – руководит реализацией Программы, координирует деятельность сотрудников по реализации Программы, осуществляет контроль хода реализации.

Старший воспитатель – является основным участником реализации Программы и ответственным лицом за работу по управлению персоналом.

Основные функции старшего воспитателя:

- организация выполнения и контроль хода выполнения мероприятий;
- информационное сопровождение Программы;
- обеспечение документооборота в рамках реализации Программы;
- поиск и подбор ресурсов в сети Интернет, периодической печати, литературе;
- методическая поддержка и консультирование молодого специалиста по своему направлению работы;
- анализ состояния работ по реализации Программе;
- выработка и подготовка решений для внесения необходимых изменений и применения их в практике работы ДОО;
- отчет о ходе и результатах реализации Программы руководителю структурного подразделения.

Воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, учитель-логопед являются основными участниками реализации мероприятий, предусмотренных Программой, и ответственными исполнителями

Педагог-психолог оказывает психологическую помощь молодым педагогам в решении психологических проблем посредством психодиагностики,

психопрофилактики, консультирования; формирует психологическую культуру педагогических работников; участвует в разработке и реализации индивидуального образовательного маршрута каждого молодого педагога.

Педагог-психолог повышает работоспособность молодых педагогов, снимает излишнюю тревожность, обеспечивает психологическую готовность молодых педагогов к повышению своего профессионального уровня, формирует уверенность в своих силах и целеустремленность.

3.4. Критерии оценки эффективности выполнения программы

При определении оценки эффективности выполнения программы используется **система оценки**, состоящая из следующих блоков:

- оценка профессиональных качеств педагогов;
- оценка их организационно-методических умений;
- оценка их личностных качеств.

В ходе этой оценки учитывается отношение молодого специалиста к своим обязанностям, выполнение им инструкций, выполнение индивидуального плана работы, вклад в реализацию задач ДОО.

Система мониторинга

В процессе реализации Программы предусмотрено **наблюдение** за профессиональной деятельностью молодого специалиста, которое позволяет проследить за уровнем его профессионального роста.

На каждого педагога создан банк профессиональных достижений, позволяющий осуществлять мониторинг его деятельности. Эта информация позволяет увидеть потребности педагога, динамику профессионального роста, скорректировать дальнейшую стратегию сопровождения, определить перспективы профессионального развития и создания наиболее благоприятных условий для его творческой деятельности.

В ходе реализации программы адаптации молодых специалистов осуществляется постоянный мониторинг соблюдения следующих параметров:

- обоснованный выбор системы методической работы на основе аналитической деятельности;
- работа на основе диагностики педагогических затруднений, учёта творческой активности и информационных потребностей педагога;
- взаимосвязь всех подразделений методической службы ДОО, форм и методов методической работы;
- оптимальное сочетание теоретических и практических форм деятельности;
- оценка педагогического труда по результатам;
- своевременное обеспечение методической литературой.

В результате реализации Программы у молодого педагога формируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно-образовательный процесс, раскрывается творческий потенциал.

3.5. Список использованной литературы

1. Ананьев Б.Г. О системе возрастной психологии // Вопросы психологии. 1957. №5. с. 156-170. 182.
2. Ананьев Б.Г. Психология чувственного познания. М.: Педагогика, 1960.
3. Ананьев Б.Г., Ельмеев В.Я. Методологические основы комплексного исследования человека // Социология и идеология. М.: Наука. 1969. С. 221-234.
4. Аниканова, В. Ю. Управление адаптацией начинающих педагогов дошкольного образовательного учреждения // Молодой ученый. — 2023. — № 6 (453)
5. Андреев В.И. Педагогика: Учебный курс для творческого саморазвития /В.И. Андреев. – Казань, 2000 – 527с.
6. Веселова Т. Б., Ананьева И.А. «Совершенствование методической работы с педагогическими кадрами ДОУ», СПб, Детство-пресс, 2012.
7. Зайцева Т.В., Зуб А.Т.. Управление персоналом. М.,2006. – 224с.
8. Занина Л.В., Меньшикова Н.П. Основы педагогического мастерства / Серия «Учебники и учебные пособия». – Ростов-на-Дону: Феникс, 2003. – 288 с.
9. Израильский Т.В. Как управлять персоналом - пособие для руководителей. – Справочник по управлению персоналом. - №4, 2004. – с.54-69.
10. Лифинец А.С. Основы управления персоналом/ Иваново: Дом книги, 2000.
11. Мишурова И.В., Кутелев П.В. Управление мотивацией персонала: Учебно- практическое пособие. – М.: ИКЦ «МарТ»; Ростов н/Д: Издательство центр «МарТ», 2003.–224 с.
12. Пашкевич Т.Д. Петрусеви́ч В.В. Профессиональная компетентность педагогов ДОУ. // Управление ДОУ 2010. № 3
13. Психология и этика делового общения: Учебник для вузов / под ред. В.Н. Лавриненко.–3-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001 –326с.
14. Реан А.А. Сильные стороны личности педагога как предиктор благополучия на разных ступенях преподавания, статья, Журнал Мир психологии, 2023
15. Реан, А. А. Психология личности / А. А. Реан - СПб.: Питер, 2013. - 288 с.
16. Реан А.А. Практическая психодиагностика личности: Учеб. пособ.- СПб; Изд-во СПб университета 2001г., 224с.)
17. Фалюшина Л.И. Управление качеством образовательного процесса в дошкольном образовательном учреждении. М.: Аркти, 2004.
18. Хохлова О.А. Формирование профессиональной компетентности педагогов // Справочник старшего воспитателя дошкольного образования. – 2010, №3.
19. Яковлева. В.И. Как оценить профессиональную компетентность педагога.//Дошкольное воспитание. 2009. № 10

Анкета для молодых педагогов «Мотивация успеха и боязнь неудачи» (Опросник Реана А.А.)

Инструкция. Отвечая на нижеприведенные вопросы, необходимо выбрать ответ «да» или «нет» и поставить галочку в нужной ячейке.

Если Вы затрудняетесь с ответом, то вспомните, что «да» объединяет как явное «да», так и «скорее да, чем нет». То же относится и к ответу «нет»: он объединяет явное «нет» и «скорее нет, чем да». Отвечать на вопросы следует быстро, не задумываясь надолго. Ответ, который первый приходит в голову, как: правило, является и наиболее точным.

Да	Нет	Вопросы
		1. Включаясь в работу, как правило, оптимистично надеюсь на успех.
		2. В деятельности активен.
		3. Склонен к проявлению инициативности.
		4. При выполнении ответственных заданий стараюсь по возможности найти причины отказа от них.
		5. Часто выбираю крайности: либо занижено легкие задания, либо нереалистично высокие по трудности.
		6. При встрече с препятствиями, как правило, не отступаю, а ищу способы их преодоления.
		7. При чередовании успехов и неудач склонен к переоценке своих успехов.
		8. Продуктивность деятельности в основном зависит от моей собственной целеустремленности, а не от внешнего контроля.
		9. При выполнении достаточно трудных заданий, в условиях ограничения времени, результативность деятельности ухудшается.
		10. Склонен проявлять настойчивость в достижении цели.
		11. Склонен планировать свое будущее на достаточно отдаленную перспективу.
		12. Если рискую, то скорее с умом, а не бесшабашно.
		13. Не очень настойчив в достижении цели, особенно если отсутствует внешний контроль.
		14. Предпочитаю ставить перед собой средние по трудности или слегка завышенные, но достижимые цели, чем нереально высокие.
		15. В случае неудачи при выполнении какого-либо задания, его притягательность, как правило, снижается.
		16. При чередовании успехов и неудач склонен к переоценке своих неудач.
		17. Предпочитаю планировать свое будущее лишь на ближайшее время.
		18. При работе в условиях ограничения времени результативность деятельности улучшается, даже если задание достаточно трудное.
		19. В случае неудачи при выполнении чего-либо, от поставленной цели, как правило, не отказываюсь.
		20. Если задание выбрал себе сам, то в случае неудачи его притягательность еще более возрастает.

КЛЮЧ К ОПРОСНИКУ

Ответ «ДА»: 1, 2, 3, 6, 8, 10, 11, 12, 14, 16, 18, 19, 20.

Ответ «НЕТ»: 4, 5, 7, 9, 13, 15, 17.

ОБРАБОТКА РЕЗУЛЬТАТОВ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

За каждое совпадение ответа с ключом испытуемому дается 1 балл. Подсчитывается общее количество набранных баллов.

Если количество набранных баллов от 1 до 7, то диагностируется мотивация на неудачу (боязнь неудачи).

Если количество набранных баллов от 14 до 20, то диагностируется мотивация на успех (надежда на успех).

Если количество набранных баллов от 8 до 13; то следует считать, что мотивационный полюс ярко не выражен.

При этом можно иметь в виду, что если количество баллов 8 или 9, есть определенная тенденция мотивации на неудачу, а если количество баллов 12, 13, имеется определенная тенденция мотивации на успех.

Мотивация на успех относится к позитивной мотивации. При такой мотивации человек, начиная дело, имеет в виду достижение чего-то конструктивного, положительного. В основе активности человека лежит надежда на успех и потребность в достижении успеха. Такие люди обычно уверены в себе, в своих силах, ответственны, инициативны и активны. Их отличает настойчивость в достижении цели. целеустремленность.

Мотивации на неудачу относится к негативной мотивации. При данном типе мотивации активность человека связана с потребностью избежать срыва, порицания, наказания, неудачи. Вообще в основе этой мотивации лежит идея избегания и идея негативных ожиданий. Начиная дело, человек уже заранее боится возможной неудачи, думает о путях избегания этой гипотетической неудачи, а не о способах достижения успеха.

Люди, мотивированные на неудачу, обычно отличаются повышенной тревожностью, низкой уверенностью в своих силах. Стараются избегать ответственных заданий, а при необходимости решения сверх ответственных задач могут впадать в состояние близкое к паническому. По крайней мере. ситуативная тревожность у них в этих случаях становится чрезвычайно высокой. Все это, вместе с тем, может сочетаться с весьма ответственным отношением к делу.

Анкета для молодых педагогов № 1

Уважаемый педагог! Просим Вас ответить на несколько вопросов в целях совершенствования работы с молодыми специалистами.

1. Ваш возраст _____

2. Образование (вуз, специальность, дата окончания)

3. Почему Вы решили пойти работать в детский сад:

- не смог найти другую работу, а эта работа близка к моей специальности по диплому;

- меня привлекает работа с детьми;

- работа педагога представляется интересной, творческой;

- свой вариант: _____

4. Совпали ли Ваши представления о работе с реальностью?

5. С какими трудностями Вы столкнулись в первое время, когда пришли на работу?

6. Каким было отношение к Вам коллег и администрации (подчеркните).

Дружелюбное

Разное

Скорее, негативным

7. Нравится ли Вам работа?

- да, я полностью удовлетворен

- я не очень удовлетворен

- я совсем не удовлетворен

8. Больше всего мне нравится в работе то, что

9. Больше всего мне не нравится _____

10. Требуется ли Вам поддержка как молодому специалисту (методическая, психологическая и т.д.)? _____

Спасибо за Ваши ответы!

Анкета для молодых педагогов № 2

1. Удовлетворяет ли Вас уровень Вашей профессиональной подготовки?

- Да (я всё знаю и умею)
- Нет (я многого не знаю, мне сложно)
- Частично (иногда испытываю затруднения)

2. Испытываете ли Вы трудности в общении *(если да, подчеркните)*

- с обучающимися
- с родителями обучающихся
- с коллегами
- с администрацией
- с обслуживающим персоналом
- другое (допишите)

3. Укажите вид (или виды) деятельности, по которому Вы испытываете трудности, поставив знак «+» в соответствующем столбце.

При выборе видов деятельности, включающих в себя большое количество составляющих (например, «Развитие речи» включает в себя развитие связной речи, расширение словаря, освоение грамматически правильной речи, освоение звуковой культуры речи), просим Вас указать конкретно, по какому подразделу испытываете трудность.

Раздел деятельности	Не испытываю трудности	Хочу расширить знания и умения	Испытываю трудности
Планирование работы перспективное и календарно-тематическое			
Взаимодействие с семьями обучающихся			
Создание развивающей среды в группе			
Создание благоприятного микроклимата в группе			
Организация игровой деятельности			
Организация оптимальной двигательной активности			
Организация непосредственно-образовательной деятельности с детьми			
Оздоровительно-закаливающие мероприятия			
Физическое развитие			
Сенсорное развитие			
Развитие представлений об окружающем мире			
Речевое развитие			
Развитие элементарных математических представлений			
Организация детской продуктивной деятельности (указать, какой: изобразительная, конструктивная и т.п.)			
Нравственное развитие			

Трудовое воспитание			
Организация самостоятельной деятельности детей			
Организация культурно-досуговой деятельности			
Определение уровня достижений детей (мониторинг)			
Другое (<i>запишите</i>)			

4. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы Вы предпочтение (пронумеруйте в порядке выбора):

- самообразованию
 - практико-ориентированному семинару
 - курсам повышения квалификации
 - мастер-классам
 - творческим лабораториям
 - индивидуальной помощи со стороны наставника
 - школе молодого специалиста
 - другое (*допишите*)
-
-

5. В какой методической помощи Вы нуждаетесь в первую очередь (*пронумеруйте в порядке выбора*)

- в консультациях по нормативным документам ДОО (указать, по каким)
-
- в методических консультациях по отдельным разделам (указать, по каким)
-
- в просмотре открытых занятий у опытных воспитателей (уточнить виды занятий)
-
- в знакомстве с передовым педагогическим опытом (указать тематику)
-
- другое
-
-

6. Какие цели и задачи в профессиональном росте Вы ставите перед собой на ближайшее время?

Спасибо за Ваши ответы!

Памятка для наставника
Как оказать помощь молодому специалисту

1. Помогайте начинающему педагогу готовиться к занятиям, проводить их и анализировать. Рассказывайте о методах и приемах обучения, основах управления НОД.
2. Составьте с молодым педагогом план его профессионального роста.
3. Подберите совместно с ним тему для его самообразования.
4. Не ограничивайте самостоятельность наставляемого: важно, чтобы он научился принимать собственные решения.
5. Отвечайте на все вопросы коллеги, давайте ему советы, рекомендуйте необходимую литературу.
6. Посещайте с наставляемым занятия тех педагогов, которые подходят к обучению нестандартно. Анализируйте эти занятия вместе.
7. Привлекайте молодого педагога к разработке планов занятий и учебно-методической документации.
8. Научите коллегу составлять календарно-тематические планы.
9. Знакомьте педагога с нормативными документами. Расскажите о гигиенических требованиях к условиям обучения детей.
10. Посещайте занятия, мероприятия своего наставляемого и вместе с ним их анализируйте.
11. Помогите коллеге подготовиться к первому в его профессиональной жизни повышению квалификации.
12. Помогите коллеге в подготовке к предстоящей аттестации на соответствие занимаемой должности.

Анкета наставника

Уважаемый наставник! Просим Вас принять участие в оценке наставничества в педагогическом коллективе Общества с ограниченной ответственностью «Эрудит»
Ваши Ф.И.О.

Ф.И.О. молодого специалиста (наставляемого)

Ваши ответы помогут при определении степени готовности молодого специалиста к самостоятельному выполнению должностных обязанностей, выявлении эффективных методов обучения и наиболее типичных трудностей, с которыми сталкивается сотрудник на новом месте работы.

Используя шкалу от 1 до 10 (где 10 – максимальная оценка, 1 – минимальная оценка) проведите оценку по нижеследующим параметрам.

☐ 1. Достаточно ли было времени, проведенного Вами с наставляемым, для получения им необходимых знаний и навыков?

☐ 2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям наставляемый?

☐ 3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?

☐ 4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?

☐ 5. Насколько, по Вашему мнению, наставляемый готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?

☐ 6. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма наставляемого?

7. Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для нового сотрудника при прохождении наставничества?

(Расставьте баллы от 1 до 10 для каждого из параметров).

☐ Помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами

поведения.

☐ Освоение практических навыков работы.

☐ Изучение теории, выявление пробелов в знаниях.

☐ Освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства.

8. Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным?

(Расставьте баллы от 1 до 10 для каждого из методов).

☐ Самостоятельное изучение обучаемым материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте.

☐ В основном самостоятельное изучение обучаемым материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону.

☐ Личные консультации в заранее определенное время.

☐ Личные консультации по мере возникновения необходимости.

☐ Поэтапный совместный разбор практических заданий.

☐ 9. Оцените, в какой мере наставляемый следует общепринятым правилам и нормам поведения и работы?

10. Какие наиболее важные для успешного и самостоятельного выполнения должностных обязанностей, на Ваш взгляд, знания и навыки Вам удалось передать наставляемому?

11. Использовались ли Вами какие-либо дополнительные эффективные методы обучения, помимо перечисленных (если да, то перечислите их)?

12. С учётом вышеизложенного, оцените общий личностный потенциал наставляемого (напротив выбранной графы поставьте значок «+»):

Общий личностный потенциал:

- ☐ очень высокий;
- ☐ высокий;
- ☐ достаточно высокий;
- ☐ средний;
- ☐ посредственный;
- ☐ довольно низкий;
- ☐ низкий;
- ☐ близкий к нулевому;

Кратко опишите Ваши предложения и общие впечатления от работы с лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество:

(наименование должности
наставника)

(подпись)

(расшифровка подписи)

_____ 20__ г.

С отчётом

ознакомлен(а)

(фамилия, инициалы)

(подпись сотрудника)

(дата ознакомления)

Памятка молодому специалисту

Правила поведения педагога в частных дошкольных образовательных организациях и центрах развития «Эрудит»

Памятка молодому специалисту «Правила поведения педагога в частных дошкольных образовательных организациях и центрах развития «Эрудит» охватывает ключевые аспекты работы с детьми и родителями, а также правила и нормы организации. Важно помнить о необходимости соблюдать все инструкции, а также быть готовым к непредвиденным ситуациям.

Работа с детьми:

Ознакомьтесь с программой дошкольного образования, которая реализуется в вашей организации.

Изучите индивидуальные особенности детей в группе, учитывайте их интересы и потребности.

Планируйте занятия с учетом возраста детей, их индивидуальных особенностей и тематики программы.

Создавайте интересные и захватывающие условия для занятий и игр, чтобы дети могли проявлять свою креативность и любознательность.

Обратите внимание на безопасность детей, не допускайте никаких рисков.

Помните о важности развития у детей положительных качеств, таких как самостоятельность, любознательность, умение общаться и сотрудничать.

Работа с родителями:

Будьте внимательны и тактичны при общении с родителями.

Помните, что родители - ваши партнеры в воспитании и обучении детей.

Попытайтесь выстроить доверительные отношения с родителями, чтобы вместе решать возникающие вопросы и проблемы.

Будьте готовы к различным вопросам и претензиям со стороны родителей.

Не бойтесь обращаться к опыту коллег и наставников за помощью.

Соблюдение правил и норм Организации:

Изучите и соблюдайте правила внутреннего трудового распорядка, инструкции по охране труда и противопожарной безопасности.

Будьте внимательны к соблюдению режима дня и графика работы группы.

Соблюдайте правила внутреннего распорядка для детей, чтобы обеспечить их безопасность и здоровье.

Будьте готовы к различным вопросам и инструкциям со стороны руководства Организации.

Непредвиденные ситуации:

Будьте готовы к различным неожиданным ситуациям, которые могут возникнуть в работе с детьми.

Помните, что всегда можно обратиться за помощью к опытным коллегам или руководству Организации.

Не бойтесь учиться на своих ошибках и старайтесь извлечь из них полезные уроки.

Саморазвитие и повышение квалификации:

Помните, что в вашей работе важно постоянно развиваться и совершенствовать свои знания и навыки.

Посещайте курсы повышения квалификации, участвуйте в методических мероприятиях.

Читайте профессиональную литературу, следите за новыми тенденциями в дошкольном образовании.

Никогда не позволяйте себе

Кричать и наказывать детей.

Выставлять проступки детей на всеобщее обозрение.

Приходить к детям с плохим настроением.

Обсуждать с родителями поведение чужого ребенка.

Оставлять детей одних.

Унижать, обижать ребенка.