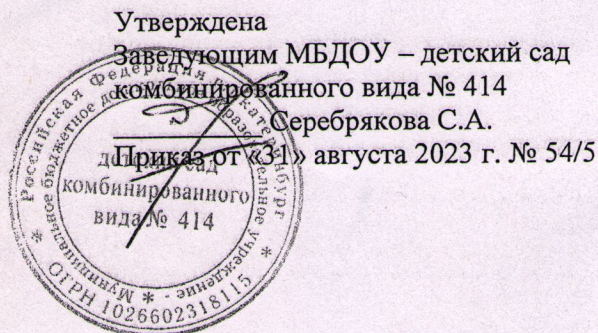


Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение – детский сад
комбинированного вида № 414

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

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

Принята
Педагогическим советом
МБДОУ № 414
Протокол № 1 от «31» августа 2023 г.



Программа
адаптации молодых специалистов
(или дорожная карта их развития)
на 2023-2025 год



Город Екатеринбург

**Программа адаптации молодых специалистов (или дорожная карта их развития)
на 2023-2025 год**

Паспорт программы адаптации

- Целевая аудитория: Воспитатели со стажем до 3 лет, музыкальные руководители, инструкторы по физической культуре без опыта работы в ДОУ.
- Срок реализации: 1 год (с ежемесячным мониторингом).
- Нормативная база: Федеральный закон «Об образовании в РФ», Федеральная образовательная программа дошкольного образования (ФОП ДО), Профессиональный стандарт «Педагог».

Год	Этап	Цель и содержание
1 год	Теоретический (адаптационный)	Помощь в освоении нормативной базы, составлении календарно-тематического планирования, преодолении страха перед классом и родителями. Формы: посещение уроков молодого специалиста, индивидуальные консультации, разбор педагогических ситуаций.
2 год	Проектировочный	Развитие самостоятельности. Молодой специалист начинает разрабатывать собственные дидактические материалы, участвует в конкурсах профессионального мастерства, выступает на педсоветах. Наставник помогает анализировать результаты учеников.
3 год	Контрольно-оценочный (развитие потенциала)	Формирование индивидуального стиля преподавания. Специалист привлекается к работе в составе жюри олимпиад, становится наставником для студентов-практикантов, включается в кадровый резерв школы.

Ключевые документы педагога-наставника:

- Перспективный индивидуальный план самообразования учителя.
- Дневник наставника (с фиксацией посещенных занятий и оказанной помощи).
- Анкета выявления затруднений начинающего педагога (опросники по общению с детьми, ведению документации, дисциплине).

Этап 1: Сентябрь – Ноябрь (Адаптационно-диагностический)

Цель: Помочь специалисту преодолеть психологический барьер, освоить материально-техническую базу и правила внутреннего распорядка.

Направление	Содержание работы	Формы взаимодействия
Организационное	Знакомство с коллективом, экскурсия по саду (прачечная, кухня, медицинский блок). Изучение локальных актов, правил ведения табеля посещаемости, документации группы.	Собеседование со старшим воспитателем, инструктажи по охране труда и пожарной безопасности.
Методическое	Помощь в составлении календарно-тематического планирования строго по ФОП ДО. Разбор структуры организованной образовательной деятельности (ООД).	Составление индивидуального плана самообразования, совместное написание первого конспекта ООД.
Психолого-педагогическое	Диагностика профессиональных затруднений (анкетирование «Мои трудности»). Наблюдение за тем, как дети адаптируются к группе в начале года.	Индивидуальные консультации педагога-психолога, ведение дневника наблюдений молодого специалиста.

Этап 2: Ноябрь – Февраль (Технологическо-практический)

Цель: Формирование навыков проведения занятий, освоения здоровьесберегающих технологий и дидактических материалов.

- Организация ООД: Наставник посещает занятия молодого специалиста, помогает ставить цели и задачи согласно возрасту детей, анализирует приемы удержания внимания.

- Работа с материалами: Разъяснение механизма использования наглядно-дидактических пособий, картотек игр, алгоритмов утренней гимнастики.
- Режимные моменты: Отработка навыков организации прогулки во все сезоны, алгоритм укладывания на сон, формирование культурно-гигиенических навыков (КГН).
- Инновации: Изучение и внедрение современных педагогических технологий. Документация: Консультации по заполнению индивидуальных образовательных маршрутов воспитанников и ведению протоколов родительских собраний.

Этап 3: Март – Май (Социально-коммуникативный)

Цель: Освоение навыков взаимодействия с семьями воспитанников и интеграции в профессиональное сообщество.

- Взаимодействие с родителями: Помощь в подготовке к публичным выступлениям (родительские собрания), обучение методам разрешения конфликтных ситуаций, консультирование через мессенджеры.
- Проектная деятельность: Совместная разработка краткосрочного образовательного проекта (например, «Неделя здоровья» или «Космос»).
- Преемственность: Организация взаимопосещений занятий в подготовительной группе детского сада и уроков в первых классах прикрепленной школы для понимания требований будущих учителей.
- Самопрезентация: Подготовка открытого занятия для педагогов ДОУ или выступление на педсовете с результатами своей работы.

Инструменты контроля и документы (дорожная карта)

Для фиксации результатов программы используются следующие плановые документы:

Дневник работы наставника. Включает конкретные мероприятия на каждый месяц (посещение режимных моментов, разбор конспектов, помощь в аттестации).

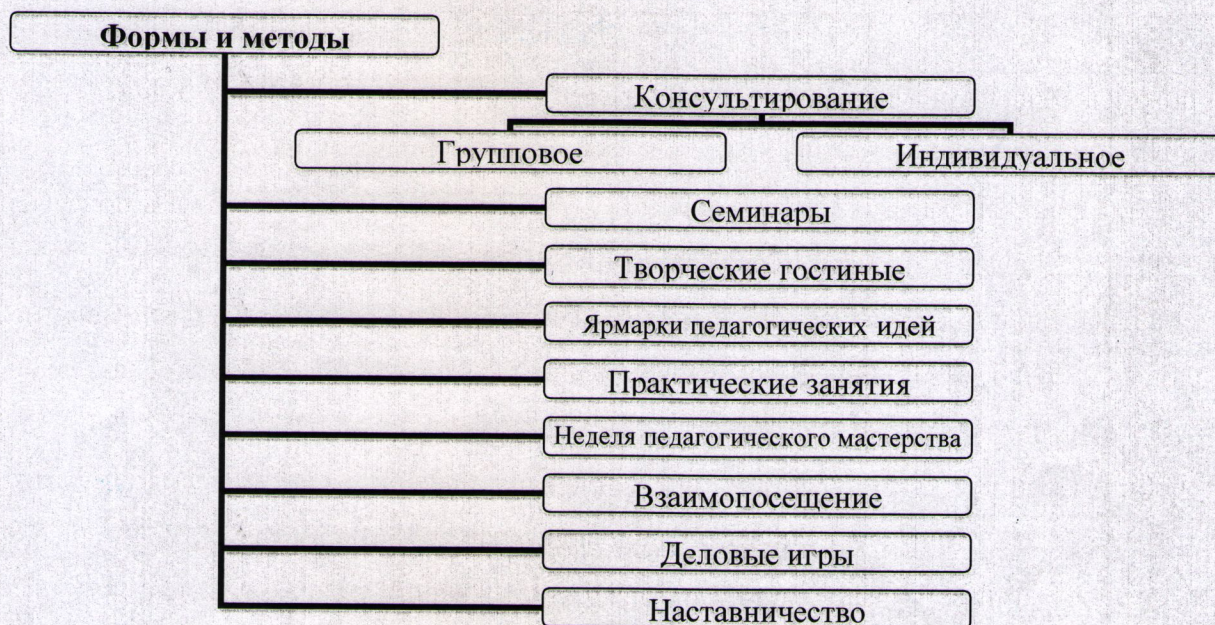
1. Лист оценки профессиональной готовности. Заполняется наставником совместно со старшим воспитателем раз в квартал. Оцениваются компетенции:
 - Умение организовать развивающую предметно-пространственную среду (РППС).
 - Владение приемами игровой деятельности.
 - Навыки коммуникации с родителями.
 - Качество ведения документации.
2. Портфолио молодого специалиста. Папка-накопитель, куда вкладываются разработанные им авторские дидактические игры, фотоотчеты мероприятий, сертификаты участия во внутренних конкурсах.
3. Анкета обратной связи. Проводится анонимно в конце учебного года для оценки эффективности самой программы адаптации.

Особенности работы с разными категориями специалистов в ДОУ

- Воспитатели ясельных групп (1–3 года): Акцент делается на психофизиологию младенцев, методы мягкой адаптации ребенка к саду, способы установления телесного контакта и организацию сенсорного развития.
- Узкие специалисты (логопеды, психологи): Для них дорожная карта смещается в сторону изучения циклов сопровождения детей «группы риска», порядка проведения ПМПК (психолого-медико-педагогического консилиума) внутри сада и оформления речевых карт.

Формы и методы работы с молодыми специалистами

Стержнем прогрессивных форм методической работы является активизация познавательной деятельности педагогов. Разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному усвоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.



Одной из эффективных форм работы с молодыми кадрами в нашем дошкольном учреждении является наставничество. Наставничество, направленное на передачу педагогического опыта от одного поколения к другому, становится эффективным средством сплочения педагогического коллектива. Ничто так не сближает коллектив как общая идея, стремление к достижению цели общими усилиями, когда команда единомышленников представляет собой единое целое, а каждый ее член грамотно и добросовестно выполняет свои профессиональные обязанности. Процесс наставничества затрагивает интересы трех субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации – работодателя, в нашем случае: наставник, молодой специалист и руководитель ДОО. Наставник развивает свои деловые качества, повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимобучения; молодой педагог получает знания, развивает знания и умения, повышает свой профессиональный уровень и способности, развивает собственную профессиональную карьеру, учится выстраивать конструктивные отношения с наставником; руководитель ДОО повышает культуру и профессиональный уровень подготовки кадров, улучшает взаимоотношения между сотрудниками.



Молодой воспитатель испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда. Нередко мы анализируем работу воспитателя, руководствуясь внешними признаками. Спокойно в группе – значит, все в порядке. А что за этим скрывается? Главное ведь не внешняя дисциплина, а то, сумел ли педагог воспитать детей вежливыми, научил ли с уважением относиться к окружающим, умеет ли вовремя оказать помощь всем, кто в ней нуждается. Именно на это в первую очередь нужно обращать внимание, а, заметив педагогические успехи новичка, непременно отметить их вслух. Ведь похвала поднимает настроение, стимулирует, вселяет уверенность, повышает интерес к делу.

Оценка деятельности молодых специалистов проводится в двух вариантах:

- аттестация на квалификационную категорию
- мониторинг профессиональной деятельности молодого специалиста
- регулярная оценка (ежеквартальная, ежегодная) влияет на премию и другие стимулирующие выплаты.

В ходе этой оценки учитывается отношение к своим обязанностям, выполнение инструкций, выполнение индивидуальных планов работы и развития сотрудников, вклад в реализацию задач учреждения. Данный вид оценки регулируется положением по ДОУ. Под обучением молодых специалистов в ДОУ понимается:

- обучение педагога на рабочем месте, практика наставничества, участие в работе педагогических объединений;
- самообразование – самостоятельное изучение образовательной программы, работа по плану саморазвития;

- обучение на тематических курсах;
 - организация методического сопровождения деятельности молодых специалистов.
- Решать поставленные задачи нужно с учетом того, что в своем профессиональном становлении молодой специалист проходит несколько этапов:

Этапы	Содержание работы
1й этап 1-й год работы Период адаптации Самый сложный период как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег; Задача: Предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.	Адаптационная работа включает в себя: - беседа заведующего ДОУ при приеме на работу молодого специалиста, знакомство его с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом ДОУ, традициями, определение рабочего места Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации. -знакомство с детским садом, представление молодого воспитателя коллективу (выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста. От того, как новичка встретит коллектив во главе с руководителем, будет зависеть последующая успешность специалиста) -анкетирование (выявление затруднений в работе на начало года); -молодой воспитатель несколько дней под руководством старшего воспитателя проходит стажировку у своего более опытного коллеги, т. е. они работают вместе с группой детей наставника. За это время он знакомится с воспитанниками, родителями, помощником воспитателя, изучает режим дня группы, документацию и т. д. Все возникшие вопросы обсуждаются после рабочей смены в присутствии старшего воспитателя. - по возможности начинающий педагог направляется в ту группу, где работает опытный воспитатель, который может быть его наставником, дать необходимые консультации, продемонстрировать занятия, организацию прогулки детей и т. д. Никакие советы, рассказы, объяснения не помогут так, как личный пример. - дидактическая подготовка к проведению занятий и совместной деятельности с детьми - оценка его педагогической деятельности. Старший воспитатель должен быть максимально тактичным в своих высказываниях, особенно если они носят критический характер. Важно руководствоваться принципом Теодора Рузвельта: "Не ошибается лишь тот, кто ничего не делает. Не бойтесь ошибаться – бойтесь повторять ошибки". Молодой воспитатель испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда. -закрепление педагога-наставника за молодым специалистом; поддержка просто необходима начинающему воспитателю. Ведь мало быть талантливым и образованным. Если рядом не окажет-

	ся мудрых наставников, то из начинающего педагога никогда не получится ценный специалист - заполнение информационной карты педагога; - составление совместного плана молодого специалиста и наставника; Самообразование воспитателя – лучшее обучение (выбор методической темы. Молодым воспитателям предлагаются примерные темы по самообразованию, проводится анализ того, как спланировать работу над методической темой на год), разработка индивидуального плана профессионального становления - мероприятия «Посвящение в Садовницы» (около полутора веков назад немецкий общественный деятель и создатель детских садов Фридрих Фребель назвал дошкольное учреждение «садом», считая, что ребенок подобен цветку и его развитие зависит от внимательного и заботливого ухода. А воспитатели – неустанные садовники, любовно и бережно растящие эти сокровища) - взаимодействие молодых педагогов разных детских садов и школ. -«Школа молодого педагога» Цель: обеспечить постепенное вовлечение молодого воспитателя во все сферы профессиональной деятельности; а также формировать и воспитывать у молодых воспитателей потребность в непрерывном самообразовании; Осуществляя программу «Школа молодого педагога» мы рассчитываем получить следующие результаты: - Сформируются педагогические кадры, способные отвечать вопросам современной жизни. - Сформируется творческий, психологически грамотный педагогический коллектив с пониманием необходимости в непрерывном самообразовании, постоянном повышении профессиональной компетентности. - Повысится доля педагогических работников, желающих участвовать в конкурсах педагогического мастерства различного уровня. - Деятельность «Школы молодого педагога» способствует тому, чтобы из молодого специалиста за три года «вырос» молодой перспективный воспитатель, знакомый со всеми сферами педагогической деятельности, умеющий анализировать становление собственного мастерства, способный к реализации собственного творческого потенциала в педагогической деятельности.
II этап 2-3- й годы процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с деть-	- изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОУ, - повышение своего профессионального мастерства, - посещение открытых городских мероприятий: методические объединения воспитателей, конкурсы профессионального мастерства; - «Неделя успехов» (привлечение к показу занятий на уровне

ми, формирования своего стиля в работе, снижение авторитета среди детей, родителей, коллег.	детского сада); - приобщение педагогов к подготовке и посильному участию в проведение педагогических часов, педагогических советов; - диспуты, ярмарки педагогических идей, деловые игры, мастер-классы, тренинги и многое другое. - проведение семинаров- практикумов по темам согласно годовому плану
III этап 4-5 й год работы	- складывается система работы, имеются собственные разработки. -воспитатель внедряет в свою работу новые технологии;
IV- этап 6й год работы	- происходят совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы.

Заключение:

- Молодому педагогу самостоятельная работа по самообразованию позволит пополнять и конкретизировать свои знания, осуществлять глубокий и детальный анализ возникающих в работе с детьми ситуаций.
- У молодого педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно-образовательный процесс, раскроется творческий потенциал.
- "Школа молодого педагога" поможет более успешно адаптироваться начинающим педагогам, позволит быстрее найти ответы на сложные для новичка вопросы, быстрее добиться успеха в работе с детьми.

План работы молодого специалиста с наставником

Тема	Рассматриваемые вопросы	Сроки
Знакомство с молодым воспитателем. Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.	Изучение "Закона об образовании", документов Министерства образования, локальных актов ОУ, Составление календарно-тематического планирования. Анкетирование педагога. Беседа с психологом по теме «Как быстрее адаптироваться в детском саду».	Сентябрь
Разработка индивидуального плана профессионального становления	Педагогическое самообразование, участие в мероприятиях, проводимых в ДОУ, работе методического объединения, занятия молодого педагога, посещения занятий опытных педагогов.	Сентябрь
Секреты мастерства	Педагог – наставник делится опытом	Сентябрь

	по вопросам методики проведения занятий. Метод имитации рабочего дня воспитателя.	
Имидж педагога.	Обсуждение материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры и т.д.	Октябрь
Психологическая стрессоустойчивость молодого воспитателя.	Практикум по решению педагогических ситуаций. Тест «Познай себя» (проводит педагог-психолог).	Октябрь
Самообразование воспитателя	Выбор методической темы. Планирование работы над методической темой на год.	Ноябрь
«Копилка педагогических идей»	Подборка интересного материала силами молодого специалиста для использования в работе	В течение года
Открытые просмотры занятий, досуговой деятельности	Знакомство с работой коллег, использование их позитивного опыта, осознание своих недочетов	Ноябрь - декабрь
Аттестация. Требования к квалификации	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников Папка достижения педагога	Январь - февраль Апрель
Как написать обобщение педагогического опыта	Выбор методической темы, технология описания опыта.	Март- апрель
Методическая выставка достижений молодого воспитателя.	Уровень профессионализма молодого воспитателя – систематизация наработок профессиональной деятельности.	Конец учебного года
Диагностика воспитанников	Методика проведения обследования	Конец учебного года