

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад комбинированного вида №38 пос. Эльбан
Амурского муниципального района Хабаровского края

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ № 38 пос. Эльбан
приказ № 112-Д от «02» сентября 2020 г

ПРОГРАММА

адаптации молодого педагога в ДОУ

Выполнила:

Васильева Галина Эдуардовна
воспитатель ВКК

2020 г.

Содержание

1.	Пояснительная записка	3
2.	Актуальность	4
3.	Цели и задачи наставничества	4
4.	Ожидаемые результаты программы	4
5.	Методологические основы программы	4
6.	Этапы реализации программы	4
7.	Характер программы	5
8.	Программа работы наставника и молодого педагога в ДОУ	5
9.	Условия эффективного наставничества	7
10.	Основные формы и методы наставника с молодым специалистом.	8
11.	Заключение	8
12.	Список литературы	8
13.	Приложения	

Пояснительная записка

Успешная педагогическая деятельность молодого специалиста зависит не только от его профессиональной подготовки и личных качеств, но и от того, в какой коллектив он попадет, какую окажут методическую помощь, как простимулируют его инициативность и творческий порыв. Наставнику следует помочь определить пути к самосовершенствованию, вселить в молодого педагога уверенность в собственном творческом потенциале – и тогда педагог не будет бояться признаться в своих сомнениях, определить собственные ошибки, видеть пути их преодоления, а это – глобальный шаг к самоопределению и профессиональному росту.

Выпускники педагогических учебных заведений имеют достаточную профессиональную подготовку, но им не хватает знаний и опыта в вопросах методической подготовки, деятельности педагогического коллектива, ведении различной документации. Опытные педагоги свой опыт, творческое вдохновение, смелость в поисках получили именно в первые годы своей педагогической деятельности. И именно они смогут сориентировать молодого педагога в учебно-воспитательном процессе, оказать практическую помощь в овладении его основами, помочь в социально-педагогической адаптации к выбранной профессии.

В системе непрерывного образования педагога этап профессионального становления молодого педагога занимает важное место и охватывает достаточно долгое время – примерно 3 года.

На *первом этапе* адаптации происходит знакомство молодого специалиста с требованиями к профессии, его включение в самостоятельную профессиональную деятельность.

Второй этап связан с процессом преодоления трудностей педагогической деятельности и началом формирования мастерства.

Третий этап - это этап, высокой адаптируемости. Для этого этапа характерен высокий уровень самостоятельности молодого специалиста, его творческий подход к педагогической деятельности.

Во время знакомства с молодыми специалистами выясняют их наклонности, желания, интересы. Пытаются уже из этой беседы сделать вывод, в какой помощи нуждается каждый из них, как наиболее рационально использовать их возможности. Заведующий ДОУ издаёт приказ об организации работы с молодыми педагогами, методист ДОУ создаёт базу данных о молодых педагогах и их наставниках.

После этого молодые воспитатели вместе с наставниками заполняют диагностические анкеты, в которых указывают те проблемы, в которых испытывают трудности и нуждаются в серьёзной помощи. Анкетирование - дело добровольное для воспитателя, но следует убедить каждого, что диагностирование проводится в интересах воспитателя.

В процессе подготовки педагогов к диагностированию следует обращать их внимание на ключевые вопросы учебно-воспитательного процесса, которые надо будет выразить в ответах. Диагностирование проводится ежегодно, целесообразно делать это в марте, что даёт возможность эффективно спланировать работу на следующий год.

Актуальность.

Статистические данные свидетельствуют о том, что большое количество молодых специалистов, окончивших колледжи и получивших специальность «воспитатель ДОУ», не стремятся посвятить свою трудовую деятельность этой профессии.

Причин ухода начинающих педагогов из сферы дошкольного образования несколько:

1. Слабая мотивация труда и дальнейшего профессионального роста;
2. Неумение применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения;

3. Недостаточный или отсутствующий опыт работы с детьми.

В этих условиях очень важна грамотная поддержка и сопровождение молодых специалистов, сотрудниками ДОО не только администрацией, но и коллегами в первую очередь опытными воспитателями. Поэтому основная задача руководителя и педагогического коллектива помочь в адаптации к непростым условиям труда, и вопрос наставничества сейчас как никогда актуален.

Цель программы:

-развитие профессиональных умений и навыков молодого специалиста.

Задачи:

- оказание методической помощи молодому специалисту в повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности;
- изучение нормативно-правовой документации;
- помощь в ведении документации воспитателя (перспективный и календарный план воспитательно-образовательной работы, план по самообразованию, мониторинг и т.д.);
- применение форм и методов в работе с детьми;
- помощь в постановке целей и задач;
- механизм использования дидактического и наглядного материала;
- углублённое изучение инновационных технологий;
- общие вопросы организации работы с родителями.

Ожидаемые результаты программы:

– молодые или вновь принятые педагоги ДОО приобретут возможность личностного и профессионального роста. Улучшится качество воспитательно-образовательного процесса в ДОО. Ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста.

Методологическая основа программы

Профессиональному становлению как педагогической проблеме большое внимание уделяют ученые С.И. Архангельский, Ю.К. Бабанский, В.А. Сластенин, Т.И. Шамова, А.И. Щербаков, Ю.И. Турчанинова. Психологическим закономерностям профессионального развития личности посвящены работы Б.Г. Ананьева, Л.М. Митиной, А.К. Марковой, А. Маслоу. Анализу деятельности молодого педагога в процессе его социально-профессионального становления – работы Т.А. Аксаковой, Г.В. Кондратьевой, Т.С. Поляковой. Многообразие факторов, влияющих на развитие личностной и профессиональной сфер молодого педагога в процессе его профессионального становления, исследуют А.Л. Мацкевич, Л.М. Митина, И.А. Хоменко, Е.И. Рогов.

Воспитатель (воспитательница) – в общем смысле человек, осуществляющий воспитание, в узком смысле — должностное лицо, выполняющее воспитательные функции в учебно-воспитательном учреждении.

Воспитатель детского сада – это педагог, занимающийся обучением и воспитанием детей дошкольного возраста (до 7 лет).

Наставничество — это практика введения нового сотрудника в (учреждение) и обучения на рабочем месте силами сотрудников различных подразделений компании, специально подготовленных для выполнения этой задачи.

Наставник — опытный сотрудник компании (учреждения), принимающий на себя функцию обучения новичка в период прохождения им испытательного срока.

Педагог – лицо, занимающееся преподавательской и воспитательной работой.

Сроки реализации – 2020-2022 уч. год.

Этапы реализации программы

I. *Подготовительный этап* реализации программы включает в себя:

- Изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве.
- Закрепление молодых специалистов за наставниками.
- Составление плана работы с учётом индивидуальных затруднений и предложений всех наставников и молодых воспитателей.

- Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на заседаниях педагогического совета ДООУ и утверждаются приказом заведующего с указанием срока наставничества (не менее одного года).

II этап *Реализационный* включает в себя:

- Изучение теоретического основания и содержания программы.
- Совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми.
- Совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы.
- Ознакомление молодых специалистов с организацией предметно-развивающей среды в группах.
- Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДООУ.
- Показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставниками для молодых специалистов в разных возрастных группах.
- Посещение режимных моментов и показ совместной деятельности молодыми педагогами, с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми.
- Консультации для молодых специалистов по работе с родителями.
- Самообразование молодых специалистов.
- Обсуждение образовательной деятельности, использования приёмов и методов в различных ситуациях.

III этап *реализации программы - итоговый* включает в себя.

- Показ молодыми специалистами открытых мероприятий:
 - в образовательной организации
 - на муниципальном уровне
- Анализ результатов работы на педагогическом совете.
- Ежегодное подведение итогов работы.
- Обобщение опыта работы.

Характер программы.

Наставничество – одна из функций работника, предполагающая помощь молодому сотруднику в период адаптации на новом месте работы. Включает в себя планирование, организацию и контроль введения нового работника в должность. Заключается в практической передаче профессиональных и иных навыков и знаний от более опытного работника – менее опытному.

Наставничество в ДООУ является разновидностью индивидуальной работы с молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа (до 3-х лет) педагогической деятельности, или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы. Основными принципами движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики.

Известно, что профессионализм складывается на протяжении всего зрелого периода жизни. Темп и скорость, с которыми развивается мастерство педагогов, в разные периоды различны. Особенно быстро оно развивается в первые годы – это период становления молодого специалиста.

Программа работы наставников и молодых педагогов ДОУ

Первый год

№	Виды работы	Срок	Ответственный
1	Инструктивно-методическое совещание: - Назначение педагогов-наставников; - ознакомление с планом работы школы молодого воспитателя «Ступеньки мастерства»	Сентябрь	Воспитатель-методист
2	Составление индивидуальных планов работы, которые предусматривают: - взаимное посещение занятий и режимных моментов с последующим обсуждением; - Совместное посещение занятий в опытных коллег, педагогов-наставников. Консультация «Организация и методика проведения экскурсий в природу»	Октябрь	Воспитатель-методист Наставник
3	Работа с инструкциями: - обеспечение безопасности жизнедеятельности ребенка во время пребывания в дошкольном подразделении. Консультация «Принципы личностно ориентированной системы воспитания»	Ноябрь	Воспитатель-методист Практический психолог
4	Консультация «Сюжетно-ролевые игры, их место в жизни ребенка» Обзор прессы «Все для воспитателей» - профессиональная литература, как форма работы по самообразованию	Декабрь	Воспитатель-методист
5	- Неделя молодого педагога Индивидуальные консультации по необходимости	Январь	Наставники
6	- Круглый стол «Современные подходы к организации учебно-воспитательного процесса». Изучение базовой программы, её особенности	Февраль	Воспитатель-методист, практический психолог
7	- Методическая панорама «Различные формы организации учебно-воспитательного процесса»	Март	Воспитатель-методист
8	- Творческий отчет «Педагогические находки молодых воспитателей»	Апрель	Молодые воспитатели
9	- Изучение уровня подготовки молодых воспитателей. - Дискуссия «Роль школы молодого воспитателя в моей профессиональной деятельности»	Май	Воспитатель-методист, практический психолог

Второй год

№	Виды работы	Срок	Ответственный
1	-«Круглый стол» Закон России «О дошкольном образовании», положения о дошкольном учебном заведении. - Беседа на тему «Современное детское учреждение. Воспитатель - дети - родители ». - Анкетирование: «Профессиональные способности воспитателя».	Сентябрь	Воспитатель-методист

2	<ul style="list-style-type: none"> - «Проблемный стол»: методика проведения занятий; дифференцированный подход к обучению. - «Методические посиделки»: самообразование - работа с прессой, методическими пособиями 	Октябрь	Воспитатель-методист, педагог-наставник
---	--	---------	---

3	<ul style="list-style-type: none"> - «Дискуссия-встреча»: инновационные технологии. Поиски, проблемы; изготовление образцов раздаточного материала. - Индивидуальные консультации «Мои педагогические находки» (проблемы, их решения), «Базовая программа – изучение». 	Ноябрь	Воспитатель-методист, педагог-наставник
4	<ul style="list-style-type: none"> - «Решение педагогических ситуаций»: закалка в дошкольном учреждении, требования, подготовка. - «Собеседования»: педагогическое мастерство. В чём она? Портрет современного воспитателя. 	Декабрь	Воспитатель-методист, педагог-наставник
5	<ul style="list-style-type: none"> - «Методическая шкатулка»: критерии оценивания детей дошкольного возраста в соответствии с программными требованиями. - «Психолого-педагогический тренинг»: современный воспитатель - это воспитатель-психолог; работа с гиперактивными детьми. 	Январь	Воспитатель-методист, практический психолог
6	<ul style="list-style-type: none"> - «Дискуссия-беседа»: виды труда в дошкольном учреждении. Требования к их проведению. - «Методические дебаты»: решение практических ситуаций; мальчики и девочки, подходы к воспитанию. 	Февраль	Педагог-наставник, практический психолог

7	<ul style="list-style-type: none"> - «Минуты отдыха»: физкультминутки, физкультпаузы. - «Техника безопасности»: знание инструкций по технике безопасности - беседа. 	Март	Воспитатель-методист, педагог-наставник
8	<ul style="list-style-type: none"> - «Методическое аукцион»: использование ИКТ в учебном процессе. - «Методические посиделки»: самообразование - работа с прессой. Структура построения рабочего дня воспитателя. 	Апрель	Воспитатель-методист
9	<ul style="list-style-type: none"> - «Методическое турнир»: создание предметно-развивающей среды, требования к оформлению игровых зон. - «Методическое фестиваль»: защита воспитателем собственного методического достояния; проблемы, поиски, находки. 	Май	Воспитатель-методист, практический психолог

Условия эффективного наставничества. Для того чтобы молодой специалист, начиная свою педагогическую карьеру, легко адаптировался к новой, профессиональной среде, и организуется в педагогическом коллективе система наставничества, основными задачами чего является;

- беседы по конкретным разделам педагогики, действующих программ развития, обучения и воспитания детей дошкольного возраста, о методиках организации и проведения различных видов работы с детьми группы, где работает молодой педагог;

- обмен мнениями относительно новых достижений психолого-педагогической науки, педагогической практики, современных педагогических технологий, инноваций, передового педагогического опыта;

- совместное моделирование системы занятий и режимных моментов;

- консультации по организации образовательного процесса в ДОУ;

- методическая помощь по использованию дидактического материала для занятий;

- взаимопосещения занятий, режимных моментов с последующим детальным анализом их;

- обсуждения современной педагогической литературы, творческих достижений других педагогов;

- привлечение начинающего педагога к методической и общественной работе.

Основные формы и методы наставника с молодыми специалистами – анкетирование, дискуссии, консультации (групповые и индивидуальные), семинар-практикум, беседы, изучение методической литературы, взаимопосещения, коллективные просмотры педагогических процессов, анализ педагогических ситуаций.

Заключение

Таким образом, можно констатировать, что для повышения эффективности работы с молодыми педагогами необходимы:

1. Обоснованный выбор системы методической работы на основе аналитической деятельности.

2. Работа на основе диагностики педагогических затруднений, учёта творческой активности и информационных потребностей педагога.

3. Взаимосвязь всех подразделений методической службы ДОУ, форм и методов методической работы.

4. Оптимальное сочетание теоретических и практических форм.

5. Оценка педагогического труда по результатам.

6. Своевременное обеспечение методической литературой.

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 воспитателя поможет более успешно адаптироваться начинающим педагогам, позволит быстрее найти ответы на сложные для новичка вопросы, быстрее добиться успеха в работе с детьми.

Список литературы

1. Типовое Положение о дошкольном образовательном учреждении РФ.
2. Белая К.Ю. Методическая работа в ДОУ. - М.: ТЦ Сфера, – 96 с.
3. Волобуева Л.М. Работа старшего воспитателя ДОУ с педагогами. – М.: ТЦ Сфера, – 96 с.
4. Загвязинский В.И. Исследовательская деятельность педагога. – М., 2006.
5. Лукина Л.И. Организационные аспекты работы с педагогическими кадрами ДОУ. – М.: ТЦ Сфера, с 147.
6. Митина Л.М., Митин Г.В., Анисимова О.А. Профессиональная деятельность и здоровье педагога. - М., 2005.