

Структурное подразделение государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №6 г.о. Отрадный Самарской области  
**Детский сад №14**  
446305, Самарская область, г.Отрадный, ул.Сабирзянова 10 –Б, телефон 8(84661)2-18-48

Принята  
на педагогическом совете  
протокол №2 (37) от 09.12.2022



УТВЕРЖДАЮ  
руководитель СП ГБОУ СОШ №6  
г.о. Отрадный Детский сад №14  
Е.А. Нуждина  
Приказ №196-Од от «09» декабря 2022 г.

## **ПРОГРАММА АДАПТАЦИИ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА**

**Отрадный 2022**

## Содержание

1. Актуальность программы.....	3
2. Цели и задачи программы.....	4
3. Основные принципы работы с молодыми специалистами.....	4
4. Формы работы с молодыми специалистами.....	4
5. Основные направления работы по реализации программы.....	4
6. Этапы реализации программы.....	5
7. Тематический план работы с молодыми специалистами первого года работы.....	6
8. Тематический план работы с молодыми специалистами второго и третьего года работы.....	8
9. Планируемые результаты программы.....	9
10. Индикативные показатели программы.....	10
11. Приложения.....	11

## **1.Актуальность программы**

Молодой специалист – воспитатель, специалист - педагог с высшим или средним профессиональным образованием в течение 3 лет с момента окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования.

Одной из наиболее острых проблем в образовании России на сегодняшний день является создание условий для успешной социализации и полноценной самореализации молодых кадров. Система образования нуждается в компетентном, ответственном педагоге, действующем в соответствии с государственной политикой и принципами психолого-педагогической науки.

Система образования стремительно «стареет», поэтому необходим приток «свежих сил» - молодых, активных и компетентных педагогов. И от того, насколько хорошо они сумеют адаптироваться к своей профессиональной деятельности и условиям жизни, зависит будущее страны.

Работа с молодыми специалистами, а также с вновь прибывшими педагогами со стажем работы менее трех лет в нашем детском саду традиционно является одной из самых важных составляющих методической работы.

Профессиональная адаптация педагога - это процесс активного приспособления личности к новым условиям труда, вхождения его в систему многосторонней деятельности, общения и установление взаимоотношений с педагогическим, родительским, детскими коллективами. Профессиональная адаптация зависит не только от приобретения знаний и сформированности профессиональных умений и навыков, но и от наличия профессионально значимых личностных качеств. Успешное становление педагога в личностном и профессиональном плане происходит, когда он приступает к самостоятельной работе.

Молодой педагог, начинающий свою педагогическую деятельность в детском саду, нередко теряет знания, полученные в профессиональном училище (колледже), ВУЗе, достаточно, но дошкольная практика показывает, что начинающим воспитателям не хватает педагогического опыта. Сложности вызывают вопросы дисциплины и порядка на занятиях, методический аспект НОД, оформление документации.

Следующая проблема, с которой сталкивается большая часть молодых педагогов - адаптационно-коммуникативная. Она связана с тем, что молодой специалист попадает в незнакомую для него среду – педагогический коллектив. От коммуникабельности на первых порах зависит не только общий успех работы воспитателя, но и уровни самооценки и притязаний.

Специфические особенности педагогического труда и профессиональные возможности каждого воспитателя, отсутствие опыта, разрыв между знаниями и умениями приводят к разнообразным трудностям в период адаптации. Как следствие происходит не всегда оправданный отток молодых специалистов, не нашедших себя в выбранной профессии. Поэтому молодым воспитателям нужна постоянная методическая помощь. От рационального распределения приоритетов в работе с начинающими педагогами зависит эффективность процесса профессиональной адаптации. Чтобы молодые специалисты с первых дней в детском саду чувствовали себя комфортно и уверенно во всех отношениях, чтобы у них не возникло разочарование в своей профессии, необходимо грамотно построить работу по их адаптации с постановкой цели и задач.

## **2. Цели и задачи программы**

**Цель работы с молодыми и вновь прибывшими педагогами:** создание в детском саду условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

### **Задачи:**

- помочь педагогу адаптироваться в условиях ОО, в коллективе и на рабочем месте;
- включить педагога в самообразовательную и исследовательскую деятельность;
- развивать у педагога профессиональное мышление, готовность осваивать инновационные методы работы;
- предупредить типичные ошибки в организации учебных занятий, помочь найти выход из затруднительных ситуаций;
- передать новичку накопленный педагогический опыт, помочь внедрить этот опыт в работу новичка;
- развить у педагога индивидуальный стиль работы с детьми, творческую деятельность.

## **3. Основные принципы работы с молодыми специалистами**

1. Обязательность - проведение работы с каждым молодым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.
2. Индивидуальность - выбор форм и видов работы с молодым специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.
3. Непрерывность - целенаправленный процесс адаптации и развития молодого специалиста продолжается на протяжении 3 лет.
4. Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития молодого специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

## **4. Формы работы с молодыми специалистами**

- аукционы педагогических идей;
- защита методических разработок;
- консультации;
- мастер – классы;
- моделирование занятий и педагогических ситуаций;
- неделя молодого педагога;
- открытые занятия;
- педагогические дискуссии;
- педагогические советы;
- психологические тренинги;
- ролевые игры;
- семинары-практикумы;
- творческие отчеты;
- теоретические семинары;
- экспресс – курсы.

## **5. Основные направления работы по реализации программы**

1. Проведение анкетирования и составление информационной карты молодого воспитателя (провести анкетирование и составить карточку молодого педагога. В первые дни работы попросите молодого специалиста заполнить анкету. Включите в нее вопросы, которые касаются целей и задач педагога, его планов по обучению и воспитанию детей, идей для экспериментальной работы. Это поможет предварительно оценить профессиональный

потенциал педагога. Перенесите данные анкеты в специальную карточку и подложите ее к личным документам педагога)

2. Составление плана работы с молодыми специалистами (создать оптимальные условия для работы педагога. Проводите с молодыми педагогами индивидуальные беседы и консультации, помогайте планировать НОД. Показывайте, как составлять конспекты для будущих занятий, анализировать уже проведенные. Оценивайте динамику развития профкомпетенций педагога. Оперативно решайте с педагогом текущие рабочие вопросы и проблемы. Большую часть этой работы можно передать кому-то из опытных педагогов (наставнику педагога-новичка).

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

4. Составление плана работы молодого специалиста (план поможет педагогу удержать в голове задачи, которые он выполняет. В частности, он должен анализировать учебные программы, по которым работает ОО, 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 сообщить об уровне своих навыков).

5. Работа по программе адаптации молодого воспитателя.

## **6. Этапы реализации программы:**

1. Констатирующий (диагностический) этап: первичная диагностика уровня сформированности профессиональных компетенций через анкетирование и собеседование, посещение занятий и мероприятий, психологическое и методическое сопровождение молодого воспитателя, разработка плана работы с молодым воспитателем на формирующем этапе; пакет 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

2. Формирующий этап (творческий поиск): реализация плана работы с молодым воспитателем, внесение коррективов и поправок. Начальный этап проектирования индивидуальной траектории профессионального развития молодого специалиста (определение целей, задач, ресурсов, этапов реализации траектории, критериев 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.

3. Контрольный (оценочно – рефлексивный) этап: рефлексивная диагностика результатов на основе сбора контекстных данных, анализа проделанной работы, оценки и отзывов о работе молодого воспитателя, администрации и педагогов образовательной организации; оценка уровня успешности реализации Программы на основе определенных критериев. Разработана перспективная индивидуальная траектория профессионального развития молодого

воспитателя на ближайшие три года, скорректированная с учетом полученных результатов реализации Программы.

### 7. Тематический план работы с молодыми специалистом первого года работы

**Цель:** создание условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога, оказание помощи в их профессиональном становлении, тесное вовлечение молодого специалиста в трудовой процесс и общественную жизнь детского сада с учетом его индивидуальных наклонностей, формирование в детском сад кадрового ядра.

**Задачи:**

- обеспечить условия наиболее лёгкой адаптации молодых специалистов в коллективе, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру педагога в себя;
- обеспечить научно-методическое, правовое сопровождение педагогической деятельности начинающего педагога в соответствии с ФГОС ДО;
- оказать помощь в повышении профессионального мастерства путем раскрытия индивидуальных педагогических способностей;
- способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности;
- развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании;
- создание условий для развития инициативы и рефлексивных навыков;
- привитие интереса к педагогической деятельности.

Дата проведения	Тема	Вопросы для обсуждения	Форма проведения	Результат
сентябрь	Изучение нормативно-правовой базы	Изучение «Закона об образовании», ФГОС ДО, Конвенции ООН о правах ребенка	Выработка рекомендаций по планированию деятельности: по режиму дня, особенностям планирования, организации, контроля и корректировки образовательного процесса, совместной и самостоятельной деятельности детей	Изучение методических рекомендации об особенностях воспитательной работы с детьми дошкольного возраста. Подготовка к составлению плана самообразования
	Оказание помощи по организации качественной работы с документацией	Изучение ООП, АООП, годового плана работы. Ознакомление со структурой перспективного планирования, календарного планирования. Заполнение информационной карточки листа молодого педагога		
	Корректировка методической темы самообразования	Выбор темы и направление работы. Подборка методической литературы на учебный год		

октябрь	Помощь в составлении календарного и перспективного о планирования	Структура календарного планирования Изучение задач и целей ОД, перспективы планирования воспитательно – образовательного процесса	Просветительское занятие	Создание накопительной папки практических материалов по теме
	Индивидуальный план профессионального становления молодого педагога	Педагогическое самообразование Участие в работе «Школа молодого педагога»»		
ноябрь	Инструктаж по организации работы с родителями и ведение документации.	Посещение педагогического совета по теме. Рекомендации по подготовке и проведению родительских собраний	Просветительское занятие	Выработка рекомендаций
	Имидж педагога	Педагогическая этика, риторика, культура поведения		
	Открытые просмотры образовательной деятельности педагогов-наставников	Методика проведения образовательной деятельности		
	Самоанализ ОД	Обучение технологии проведения самоанализа, педагогической рефлексии		
декабрь	Как провести эффективно утренник. Секреты мастерства	Общие вопросы методики проведения новогодних мероприятий с воспитанниками и их родителями	Обмен опытом	Выработка рекомендаций по сценарию мероприятия, анализ возникающих проблем, интересных решений
февраль	Открытые просмотры молодого специалиста	Методика проведения образовательной деятельности	Интерактивные занятия	Составление анализа, самоанализа ОД
март	Портфолио достижений педагога	Общие положения портфолио педагога. Структура содержания и порядок ведения портфолио. Оценивание материалов портфолио	Обучающее занятие	Выработка рекомендаций

апрель	Система мониторинга в детском саду	Ознакомление педагогической диагностикой мониторинга (системой детского развития)		
май	Самообразование воспитателя	Собеседование по изученной методической литературе, перспектива дальнейшей деятельности по самообразованию		
	Итоги первого года наставничества	Составление плана взаимодействия наставника с молодым специалистом на 2-й год наставничества		

### 8. Тематический план работы с молодыми специалистом второго и третьего года работы

**Цель:** создание условий для профессионального роста молодых специалистов, тесного вовлечения молодого специалиста в трудовой процесс и общественную жизнь детского сада с учетом его индивидуальных наклонностей, формирование в детском саду кадрового ядра.

**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 аттестационных испытаний на СЗД;
- оказать методическую и практическую помощь в подготовке к участию в конкурсе «Ярмарка социально – педагогических инноваций»;
- прививать мотивацию к поиску инновационных, наиболее эффективных форм работы с воспитанниками.

Дата проведения	Вопросы для обсуждения	Форма проведения	Результат
В течение периода наставничества	Наблюдение за педагогическим процессом, беседы с молодым специалистом по предупреждению возможных ошибок в работе, координация и оптимизация его профессиональной деятельности	Предупредительный контроль	Выработка рекомендаций по планированию и организации деятельности
	Корректировка темы самообразования, изучение способов получения необходимой информации	Консультирование	Составление плана самообразования, Выработка рекомендаций по



			составлению портфолио
	Проектирование и разработка рабочих программ в соответствии с требованиями ФГОС ДО Разработка проектов различной целевой направленности	Консультирование	Выработка рекомендаций
	Создание предметно-пространственной развивающей среды на учебный год	Консультирование	Выработка рекомендаций
	Подготовка к прохождению аттестации на соответствие/ I кв. категорию	Консультирование	Выработка рекомендаций
На конец второго года наставничества	Подготовка к летне-оздоровительной компании: – ведение документации в летний период; – оказание помощи в оформлении и пополнении родительского уголка консультативным материалом по методам оздоровления и укрепления здоровья детей.	Консультирование	Выработка рекомендаций Подбор необходимой литературы
	Оценка уровня сформированности профессионально значимых умений (компетенций)	Наблюдение, беседы	Выработка ключевых моментов для формирования плана профессионального становления молодого педагога третьего года работы в должности «Воспитатель детского сада»

## 9. Планируемые результаты программы

### для молодого воспитателя:

- позитивное психоэмоциональное состояние, комфортные условия трудовой деятельности;
- повышение профессиональной компетентности молодого воспитателя в вопросах организации образовательного процесса;
- появление собственных продуктов педагогической деятельности и возможность представить их профессиональному сообществу (публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- повышение профессионального уровня через представление опыта на различных уровнях и участие в профессиональных конкурсах, фестивалях и т.д.;

- успешное прохождение процедуры аттестации на квалификационную категорию на основе результативной деятельности;
- возможность в дальнейшем самостоятельно определять цели своей деятельности, отражать их в своей индивидуальной траектории профессионального развития.

для наставника:

- эффективный способ самореализации;
- повышение уровня своей квалификации и профессиональной компетентности.

для образовательной организации:

- успешная адаптация молодого педагога;
- увеличение процента молодых специалистов, остающихся работать в образовательной организации.

### **10. Индикативные показатели программы**

По окончании реализации Программы молодой педагог владеет в необходимом для успешной организации образовательного процесса объеме следующими умениями:

- планировать процесс обучения, воспитания и развития воспитанников 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) воспитанников;
- использовать и разрабатывать системы критериального оценивания;
- стремиться к повышению методической, интеллектуальной, правовой культуры.

**Анкета для наставника**

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества новых работников в нашей организации.

К Вам прикреплен стажер. Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие и как Вы оцениваете результат.

Вопрос	Оценка (по шкале от 1 до 5)
1. Достаточно ли было времени, проведенного Вами со стажером, для получения им необходимых знаний и навыков?	
2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям стажер?	
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, стажер готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	
6. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма стажера?	
7. Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для стажера при прохождении наставничества? Расставьте баллы от 1 до 5 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 5 для каждого из методов: – самостоятельное изучение стажером материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте; – в основном самостоятельное изучение стажером 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	

Ваши предложения по организации процесса наставничества образовательной организации:

---



---

**Анкета для стажера**

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить в нашей организации адаптацию новых работников.

Для быстрого и легкого погружения в рабочий процесс Вам был назначен наставник. Ответьте на вопросы, как строилось Ваше взаимодействие с наставником. Выберите наиболее подходящий ответ или укажите свой вариант ответа.  
Отметьте подходящий вариант или напишите свой.

1. Как можете охарактеризовать периодичность общения с наставником?
  - каждый день;
  - один раз в неделю;
  - 2–3 раза в месяц;
  - вообще не встречались.
2. Какое время в среднем в неделю у Вас уходило на общение с наставником?
  - 3,5–2,5 часа в неделю;
  - 2–1,5 часа в неделю;
  - полчаса в неделю.
3. Как строилось Ваше общение с наставником? Оцените в процентном соотношении, когда Вы были инициатором общения и когда он, по схеме «Вы – наставник»:
  - 30–70 процентов;
  - 60–40 процентов;
  - 70–30 процентов;
  - 80–20 процентов.
4. Всегда ли наставник мог дать ответы на Ваши вопросы?
  - да, всегда;
  - нет, не всегда;
  - нет, никогда.
5. Давал ли Вам наставник обратную связь по результатам работы, говорил о том, что Вы делаете правильно, неправильно, что можно улучшить?
  - да, каждый раз после окончания задания;
  - да, раз в неделю вне зависимости от окончания задания подводил итог;
  - да, раз в месяц;
  - нет.

**Памятка для наставника  
«Как помогать молодому педагогу»**

1. Помогайте 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 молодым специалистом тему для его самообразования.
4. Помогите коллеге готовиться к первому его профессиональной жизни повышению квалификации.
5. Помогите коллеге к предстоящей квалификации на подтверждение или соответствие занимаемой должности.
6. Не стесняйтесь самостоятельности наставляемого: важно, чтобы он научился принимать собственные решения.
7. Отвечайте на вопросы коллеги, давайте советы, рекомендуйте необходимую литературу.
8. Посещайте с наставляемым занятия педагогов, которые подходят к обучению нестандартно. Анализируйте эти занятия вместе.
9. Привлекайте молодого педагога к разработке планов занятий и учебно – методической документации.
10. Учите коллегу составлять календарно – тематические планы.
11. Знакомьте педагога с нормативными документами. Расскажите о гигиенических требованиях к условиям обучения детей.
12. Посещайте занятия, мероприятия своего наставляемого и вместе с ним их анализируйте.

**Памятка для молодых специалистов  
«Правила поведения и общения воспитателя в детском саду»**

**Старайтесь**

1. Иметь в душе прекрасный идеал, высокую мечту и стремиться к ней. Быть лучше, помня, что совершенствованию нет предела.
2. Расти профессионально, быть в курсе последних достижений педагогической науки, не останавливаться на достигнутом.
3. Быть всегда в равновесии, сдерживая отрицательные эмоции.
4. Выходить из конфликтных ситуаций с достоинством и юмором.
5. Прощать, сочувствовать, сопереживать, быть великодушным и снисходительным.
6. Жить легко, просто и радостно. Видеть во всем положительное.
7. Быть всегда доброжелательным. Дружелюбие — основа вашего здоровья.
8. Всюду навести порядок и уют, создать оазис доброты, любви и красоты — в душе, в семье, на работе. Прививайте это детям.
9. Быть добрым и честным. Помните, что добро, сделанное вами, всегда вернется к вам многократно увеличенным.

**Помните**

1. Обладающий терпением не унижится до раздражения.
2. Всегда есть тот, кому нужна Ваша помощь, кому труднее, чем Вам.
3. Великая миссия женщины — нести в мир любовь, красоту и гармонию.
4. Коллектив — это тоже семья. Укрепляйте мир нашей семьи добрыми мыслями, добрыми словами, добрыми делами.
5. Ваши объяснения должны быть простыми понятным детям.
6. Когда ребенок разговаривает с вами, слушайте его внимательно.
7. Не скупитесь на похвалу.
8. Не создавайте конфликтных ситуаций.
9. Следите за внешностью и поведением.
10. Ваше отношение к работе, людям, предметам — образец для подражания.

**Воспитывая детей, стремитесь**

1. Любить ребенка таким, каков он есть.
2. Уважать в каждом ребенке личность.
3. Хвалить, поощрять, ободрять, создавая положительную эмоциональную атмосферу.
4. Замечать не недостатки ребенка, а динамику его развития.
5. Сделать родителей своими союзниками в деле воспитания.
6. Разговаривать с ребенком заботливым, ободряющим тоном.
7. Поощрять стремление ребенка задавать вопросы.

**В детском саду запрещается**

1. Кричать и наказывать детей.
2. Выставлять проступки детей на всеобщее обозрение.
3. Приходить к детям с плохим настроением.
4. Обсуждать с родителями поведение чужого ребенка.
5. Оставлять детей одних.
6. Унижать ребенка.

