

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА КРАСНОЯРСКА
муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 8 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности
по физическому направлению развития детей» 660028 город Красноярск, ул. Ладо Кецховели, 60 Б
тел. 202-39-22 [http:// dou8. pf](http://dou8.pf) e-mail: dou8@mailkrsk.ru
ОГРН 1022401790290 ИНН 2460044064

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ № 8
О.С. Вершинина
Приказ 73/3/од от 15.09.2023г.

Персонализированная программа наставничества для молодого (начинающего) педагога на 2023 - 2024 учебный год

наставника - Паршиковой Ларисы Владимировна

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Программа «Молодой/начинающий воспитатель» (далее – Программа), направлена на психологическое содействие эффективной адаптации к дошкольному учреждению и предназначена для педагогов стаж работы которых в данном учреждении составляет менее одного года не зависимо от того какой стаж работы у педагога был до момента прихода в ДОУ.

Выбор профессии, которая подходит под индивидуально-психологические особенности личности – важный, но не единственный фактор, который определяет степень будущей, профессиональной успешности человека. Каждый работник нуждается в дополнительной помощи для адаптации на новом рабочем месте, в профессии.

Считается, что, если правильно проведен этап подбора сотрудника, он сам будет эффективно выполнять свои функции в соответствии с требованиями и спецификой его работы. И лишь в дальнейшем возникнет необходимость проводить мероприятия по мотивации сотрудника (тренинги, программы повышения квалификации, ротацию и т. д.). Однако на практике оказывается, что «наиболее высокий процент принятых на работу педагогов, покидает учреждение именно в течение первых трех месяцев». Причем в некоторых случаях этот показатель достигает 70-80%. Как указывает Т. Ю. Базаров, 90 % людей, уволившихся с работы в течение первого года, «приняли это решение уже в первый день своего пребывания в новой организации».

Важность правильной адаптации и введения в курс дела новых сотрудников трудно переоценить. При поступлении на работу кандидат лишь приблизительно представляет себе, что ценит организация в своих работниках и чего она ожидает от них. У самих кандидатов заранее формируются определенные ожидания и представления об их будущей работе. И если они окажутся ошибочными или необоснованными, сотрудник будет чувствовать разочарование, неудовлетворенность и в конце концов уволится. Однако чаще всего причиной разочарований становятся не условия труда, а отношение в организации трудовой деятельности её последовательности, знания, умение справляться с эмоциями, усталостью. Чувство покинутости и потерянности, которое испытывает большинство людей в первые недели на новом месте работы, а также объективные сложности в организации своей работы в связи с недостатком информации, недостаточностью времени и внимания к молодым/начинающим педагогам сложно компенсировать финансовыми условиями и льготами. Поэтому для решения этой проблемы необходимо использовать и развивать такой инструмент, как адаптация персонала.

В Программе используются основные подходы к индивидуальной и групповой работе с педагогами. Она построена на трех аспектах:

- педагогическом, предполагающем выявление педагогических основ и условий эффективного управления процессом адаптации молодого специалиста в практике работы дошкольного образовательного учреждения; исследование влияния указанных явлений на его профессиональное становление и рост педагогического мастерства; разработку методических рекомендаций по решению указанной проблемы;

- психологическом, связанном с развитием у начинающего педагога потребности в самосовершенствовании, личностном росте; создании условий для формирования мотивационно-ценностных установок на успешную профессиональную деятельность;

- социальном, так как адаптация молодого специалиста основывается на социализации его личности, протекает в непосредственном взаимодействии по линии диад «воспитатель-воспитанник», «воспитатель-воспитатель», «воспитатель-администрация дошкольного образовательного учреждения», «воспитатель-психолог», «воспитатель-родители воспитанника».

В программе использованы принципы и взгляды арт-терапии и психогимнастики для взрослых, также разработанные занятия, направлены на раскрепощение, повышение эмоционального состояния педагогов, снятия напряжения, усталости повышение уровня компетенции педагогов, особенно при обращении к эмоциональной сфере, к переживаниям и состояниям участников.

ЦЕЛЬ И ЗАДАЧА ПРОГРАММЫ

Цель: создание в ДООУ условий для мягкой адаптации молодого (начинающего) специалиста к образовательной организации и успешному вхождению в профессиональную деятельность.

Задачи:

1. Обеспечить условия наиболее лёгкой адаптации молодых/начинающих специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддержать педагога эмоционально, укрепить веру педагога в себя.
2. Создать информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями.
3. Приобщать молодого/начинающего педагога к корпоративной культуре учреждения, объединять вокруг традиций ДООУ.
4. Установление партнерских отношений, эффективного сотрудничества между молодым/начинающим специалистом, педагогами и родительской общественностью.

Программа состоит из 3-х блоков обучения:

I блок: Личностный.

Цель: развитие способности к самопознанию и уверенности в себе.

Задачи:

- развитие способности понимать и выражать свои чувства;
- развитие умения и навыков уверенного поведения;
- развитие способности понимать чувства других людей;
- формирование умения управлять своими эмоциями;
- создание условий для развития эмпатии;
- создание условий для осознания собственной значимости, ценности;
- формирование мотивации к саморазвитию и самовоспитанию.

II блок. Коммуникативный.

Цель: формирование навыков общения.

Задачи:

- способствовать усвоению способов разрешения конфликтных ситуаций;
- помочь развитию позитивных межличностных отношений.

III блок. Интеграционный.

Цель: развитие временной перспективы.

Задачи:

- помочь педагогам определить свои профессиональные цели;
- формировать способность проявления своей жизненной и профессиональной позиции и дальнейшего продвижения в плане личного самоопределения.

Основные формы и методы работы наставника с наставляемым:

- анкетирование,
- беседы,
- консультации,
- методы арт-терапии и психогимнастики для взрослых,
- деловые игры совместно с подгруппой педагогов,
- групповая работа с молодыми (начинающими) педагогами.

Также разработанные занятия, направленные на раскрепощение, повышение эмоционального состояния педагогов, снятия напряжения, усталости повышение уровня компетенции педагогов, особенно при обращении к эмоциональной сфере, к переживаниям и состояниям участников.

Практическая значимость и результативность работы по программе заключается в том, что внедрение разработанных мероприятий по адаптации молодых воспитателей позволит успешнее решать проблему удовлетворения потребности личности в профессиональном (как педагога) самоопределении и становлении, позволит всесторонне учитывать ее индивидуальные особенности, будет способствовать закреплению специалистов, формированию их ответственности и мобильности, что особо значимо в условиях рыночных отношений.

ПРЕДПОЛАГАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

I блок:

- представление о собственной значимости, ценности;
- навыки уверенного поведения;
- способность к самоанализу и саморефлексии;
- мотивация саморазвития и самовоспитания.

II блок:

- способность доверять окружающим людям;
- представление ценности другого человека;
- умения и навыки поведения в конфликтных ситуациях;
- навыки партнерского общения.

III блок:

- умение определять свои профессиональные цели;
- способность проявления своей жизненной и профессиональной позиции и дальнейшего продвижения в плане профессионального самоопределения через участие в конкурсном движении, в том числе в профессиональных конкурсах, в значимых мероприятиях МБДОУ и самообразовании.

Молодой воспитатель: Калинкина Юлия Алексеевна

Педагог-наставник: Паршикова Лариса Владимировна, воспитатель.

План мероприятий по реализации программы

октябрь			
1-я встреча	Девиз «Тебя здесь любят и ждут»	1. «Снежный ком» - давайте познакомимся 2. «Анкета молодого педагога» 3. Ассоциативный рисунок «1й день в ДОУ»	Цель: помочь педагогам устанавливать и поддерживать эмоциональный контакт с коллегами. Выявить уровень притязаний молодых педагогов к педагогической деятельности к ДОУ. Способствовать созданию положительного эмоционального фона через ассоциативный рисунок.
ноябрь			
2-я встреча	Девиз «Моё первое впечатление»	1. Заполни таблицу. Какие геометрические фигуры ассоциируются с педагогами, администрацией, родителями. 2. Продолжи предложение «за этот месяц мне удалось.....»; «В этом месяце я не знаю как...» «Я боюсь представить себе, что...» «Если бы у меня была волшебная палочка...» «Моя первая удача» 3. Психологическая игра Цель: развивать творческие способности, фантазию. Умение проводить фрагменты самоанализа Раскрепостить педагогов через творческие задания.	
декабрь			
3-я встреча	Девиз «Я не воспитатель, я только учусь»	1. Compliments. 2. Поделиться педагогическими случаями (опытом) 3. Моя первая удача. Педагоги получают индивидуальные конверты «Комплимент психолога»	
январь			
4-я встреча	Девиз «Ура, Новый год!»	1. Compliments. 2. Чтение четверостишья с разными эмоциями. 3. Публичное выступление на тему «вам интересно...» 4. Составление педагогического кредо о педагогической деятельности. Цель: развивать выразительность образов и голосового интонирования. Развитие кругозора, освоение правил публичного выступления Умение выделить главное из общего.	
февраль			

5-я встреча	Девиз «Вот и каникулы !!!»	<ol style="list-style-type: none"> 1. Творческое задание «Создай своими руками чудо». 2. Групповое задание «Создаём гимн молодого педагога». 3. Мини тесты на определение ценностных ориентаций. 4. Используя палочки Кьюзинойра – составить уровень своей компетенции. 	<p>Цель: развивать творческие возможности.</p> <p>Совершенствовать коллективные умения.</p> <p>Выявить нравственные эталоны у молодых педагогов.</p> <p>Развивать адекватную самооценку у педагогов.</p>
март			
6-я встреча	Девиз «Берегите мужчин!»	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создай образ идеального мужчины. 2. В детском саду «Усатый нянь» - дать характеристику своим эмоциям на это событие. 3. Мешают или помогают нам мужчины в работе?? (Беседа). 4. Что в костюме мужчины должно быть, говорящее о его хорошем отношении к детям? 	<p>Цель: совершенствовать способность рассуждать, аналитически сравнивать, аргументировано отстаивать свое мнение.</p>
апрель			
7-я встреча	Девиз «Ищите женщину»	<ol style="list-style-type: none"> 1. (На протяжении всей встречи) Иголка с ниткой – вышивание. Какой подарок вы достойны, получить от родителей, коллег, детей – на сегодняшний день? 2. Пожелания друг другу. 3. Результат вышивания – рефлексия (обратная связь). 	<p>Цель: учить молодых педагогов владеть собой, сохранять выдержку.</p> <p>Способствовать сплочению.</p>
май			
8-я встреча	Девиз «Цветные сны»	<ol style="list-style-type: none"> 1. Рецепт педагогической кухни. 2. Женские секреты «Я и мои коллеги». 3. Составление проекта будущего дня «Архитектурная композиция» используя строительный материал. 4. «Веер настроения» (используя цветные листы) 	<p>Цель: закрепить способность к самоанализу и составлению конструктивной критики на профессиональную деятельность коллег.</p> <p>Развивать конструктивные способности. Закрепление положительных эмоций.</p>
(дополнительный)			
9-я встреча	Девиз «Скоро отпуск»	<ol style="list-style-type: none"> 1. «Цветочная икебана» - что жду от отпуска через цветы. 2. Что дал мне этот год в клубе «Молодого воспитателя». 3. Копилка предложений. 4. Создание коктейля из овощей и фруктов и подарить кому хочешь. 	<p>Цель: совершенствовать эстетические качества педагогов. Подведение итогов работы клуба «Молодого воспитателя»</p> <p>Привлечь к традициям учреждения.</p>