“ШАГ ЗА ШАГОМ”

Программа наставничества по работе с молодыми педагогами МАДОУ г. Нижневартовска ДС №25 “Семицветик”

Введение

«Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не закончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов…» А.С. Макаренко

Актуальность

Определяющим условием развития и модернизации образовательной организации является обеспечение квалифицированными кадрами. В связи с этим актуализируется проблема специалистов, молодых, активных и компетентных педагогов, которые смогут реализовать федеральные государственные образовательные стандарты и соответствовать профессиональному стандарту педагога. От того, насколько хорошо педагоги сумеют адаптироваться к своей профессиональной деятельности и условиям жизни, зависит качество образования. В текущем учебном году в дошкольной организации занято 8 молодых и малоопытных специалистов. Высокий приток молодых кадров поставил дошкольную организацию перед необходимостью создания условий для их успешной социализации и полноценной самореализации. Одним из таких условий является возрождение института наставничества, как эффективной формы профессиональной адаптации молодых педагогов, способствующей повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров. В современной интерпретации наставничество – это универсальная модель построения отношений внутри любой образовательной организации. Это технология интенсивного личностного развития, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метанавыков и ценностей. Наставник способен стать для подопечного человеком, который окажет полную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, раскрытия возможностей личного развития и профориентации. В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль наставника, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, к его активной социальной и профессиональной позиции. Пожалуй, наставничество можно назвать одним из ресурсов развития человечества, и альтернативу этому подходу придумать сложно. Тема наставничества в нашей стране была очень популярна в 70-80-е годы прошлого века, и сегодня, в век инноваций, к ней возвращаются снова – причем на самых высоких уровнях: о ней говорится в исследованиях, ее указывают в нормативных документах. В декабре 2019 года была утверждена методология (целевая модель) наставничества (Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145),

еще через год, в декабре 2020 года – концепция по системе наставничества педагогических работников (Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 16.12.2020 № Р-174). Реализация данной модели направлена на обеспечение достижения сквозного результата федеральных проектов «Современная школа», «Учитель будущего», «Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы» и предусматривает вовлечение в различные формы сопровождения и наставничества педагогических работников и обучающихся, отражает концепцию наставничества региональных проектов и плана работы с молодыми педагогами департамента образования. Для реализации данных задач в нашем детском саду разработана программа наставничества «Шаг за шагом».

Программа «Шаг за шагом» представляет собой педагогическую систему повышения уровня профессиональной компетенции молодых специалистов дошкольного учреждения, в условиях инновационных изменений системы современного образования. В основе программы лежит концепция профессионально-личностного развития и саморазвития молодого педагога. Программа будет реализовываться в течение трех лет, с учетом следующих направлений: адаптационная работа, организация профессиональной коммуникации, мотивация самообразования, психологическая поддержка.

Нормативно-правовое обеспечение

– Методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» (Письмо Министерства просвещения Российской Федерации №МР-42/02 от 23.01.2020),
– Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (Письмо Общероссийского Профсоюза образования № 657 от 21.12.2021 и Министерства просвещения Российской Федерации № АЗ-1128/08 от 21.12.2021),
– Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
– Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
– Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

– Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;

– Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;

– Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 года № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

– Письмо Общероссийского Профсоюза образования № НТ-944/08 от 11 июля 2016 года, и Министерства образования и науки Российской Федерации № 326 от 11 июля 2016 года «О мерах комплексной поддержки молодых педагогов»;

– Приказ Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 февраля 2021 года № 164 «Об утверждении Концепции развития системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и регионального плана мероприятий («дорожная карта») по ее реализации на 2021-2024 гг.»;

– Приказ департамента образования администрации города Нижневартовска от 30.03.2022 № 237 «О реализации системы (целевой модели) наставничества в сфере общего образования».

Цель и задачи, принципы

Целью наставничества является оказание помощи молодым и начинающим педагогам в их профессиональном становлении, а также формирование в нашем образовательном учреждении кадрового ядра.

Основными **задачами** педагогического наставничества мы считаем:

– привитие молодым и начинающим специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление педагогов в дошкольной организации;

– ускорение процесса профессионального становления педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

– адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива, правил поведения в образовательном учреждении, сознательное и творческое отношение к выполнению своих должностных обязанностей.

Программа отражает **принципы** наставничества:

– добровольность и целеустремленность работы наставника;
– контакт наставника и подшефного;
– личный пример наставника;
– доброжелательность и взаимное уважение;
– уважительное отношение к мнению подшефного;
– направленность плановой деятельности наставника на воспитание и профессиональное становление подшефного.

Технология реализации программы

В нашем образовательном учреждении мы выделили две категории педагогов, которым в рамках программы наставник может оказать помощь во вхождении в профессию:

1. Молодые специалисты – выпускники ВУЗов и колледжей.
2. Начинающие, малоопытные педагоги – специалисты с педагогическим образованием, без опыта работы (по профилю) или без специального образования.

В своем профессиональном становлении молодой специалист, малоопытный специалист проходит 3 этапа:

I этап – адаптационный - 1-й год работы самый сложный период как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег. Заведующий при приеме на работу молодого специалиста беседует с ним, знакомит его с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом дошкольной организации, традициями, определяет рабочее место. Воспитатель заполняет анкету с общими данными о себе. 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. 8 Молодой воспитатель несколько дней 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 начале педагогической деятельности, в первый месяц, проводится обзорный контроль. Его цель - общее ознакомление с профессиональным уровнем работы молодого специалиста. Затем в течение первого года работы проводится предупредительный контроль. Его цель - выявить и предупредить ошибки в

работе молодого специалиста. Повторный контроль позволяет проверить устранение недостатков при обзорном и предупредительном контроле.

II этап – процесс развития профессиональных умений - 2-й год работы накопление опыта, поиск лучших методов и приемов работы с детьми, формирование своего стиля в работе, снискание авторитета среди детей, родителей, коллег. На второй год работы молодой специалист ставится на персональный контроль, который позволяет изучить всю работу молодого специалиста за определенный период времени. Педагог изучает опыт работы коллег своего детского сада и других ДОУ, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые городские мероприятия: методические объединения воспитателей и т. д. Все интересные идеи, методы и приемы фиксирует в "Творческой тетради". На этом этапе определяет методическую тему для самообразования, над которой молодой педагог будет работать более углубленно. Активно привлекается к показу занятий на уровне детского сада.

III этап – 3-й год работы: складывается система работы, имеются собственные разработки. Педагог внедряет в свою работу новые технологии, происходит совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы. На третий год работы проводится фронтальный контроль, при котором проверяются знания, умения и навыки воспитанников, состояние и ведение документации. В работе с молодыми специалистами правомерны все виды внутреннего контроля. Прохождение определенного этапа для каждого педагога очень индивидуально. Профессиональные качества во многом зависят от характера, темперамента. Поэтому администрации детского сада к каждому педагогу подходит дифференцированно.

Виды деятельности

– повышение научной, теоретической и психолого-педагогической подготовки молодого специалиста;
– глубокое изучение и освоение молодым специалистом образовательной программы, научной и методической литературы;
– овладение молодым специалистом комплексным подходом к воспитательно - образовательной работе;
– освоение современных требований;
– изучение и внедрение в практику передового педагогического опыта и основных достижений педагогической науки.

Формы и методы

– консультирование, мастер-класс, теоретические и практические семинары, круглый стол, диспут, мозговой штурм, диссеминация опыта, виртуальное методическое сообщество, творческие и рабочие группы, конкурсы педагогического мастерства и т.д.

Одним из наиболее эффективных в педагогическом процессе является метод моделирования и анализа методических ситуаций. Он помогает найти обоснованное решение возникающих проблем, благодаря множеству вариантов их решения, предложенных педагогами в ходе работы по их анализу. В детском саду регулярно проводятся семинары – практикумы, деловые игры, предусматривающие коллективную деятельность, направленную на обучение, воспитание и развитие педагогов с использованием моделей, имитаций, ролей. Деловые игры позволяют более полно воспроизводить деятельность педагогов, выявлять проблемы и причины их появления, разрабатывать варианты решения проблем, определять механизм их решения. Планирование и организация обучения проводятся по результатам изучения потребностей педагогов в ходе собеседования, наблюдения за педагогической деятельностью. Начинающий воспитатель направляется в группу, где работает опытный воспитатель, который может на личном примере продемонстрировать методически правильное проведение занятия, прогулки, любого режимного момента, дать необходимые советы, рекомендации, консультации, ответить на возникающие вопросы. За каждым молодым педагогом закреплен опытный наставник, который выполняет те же функции. Проведение на протяжении учебного года систематической работы по формированию традиций наставничества позволяет молодому педагогу получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. При этом используются разнообразные формы взаимодействия друг с другом, например, совместное планирование будущего рабочего дня и подведение итогов предыдущего. Помощь наставника при составлении подробного конспекта занятий помогает выбрать оптимальные методы и приемы, которые будут наиболее приемлемы на конкретном занятии. При возникновении конфликтных ситуаций предлагаются различные варианты их решения. Самое главное – молодой специалист может присутствовать у своего наставника на любом режимном мероприятии, задать возникающие у него вопросы. При поддержке наставника молодой педагог начинает внедрять имеющиеся теоретические знания и умения в практику работы с детьми и их родителями. Наставник помогает овладеть искусством общения, найти подход к любому родителю, а через него узнать как можно больше о ребенке, и в целом установить доверительные отношения с детьми, а в дальнейшем завоевать любовь детей и уважение их родителей. Главное – активная позиция молодого педагога. 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. А знакомство с талантливыми педагогами, опытом инновационной деятельности играет важную роль в формировании педагогического идеала молодого специалиста. Процесс наставничества затрагивает интересы как минимум трех субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и администрации

дошкольной организации. Молодой специалист получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень и развивает способности, а так же собственную профессиональную карьеру; учится выстраивать конструктивные отношения с наставником, а через него со всем коллективом. Наставник развивает свои деловые качества, повышает профессиональный уровень в процессе взаимообучения.

Направления работы

Адаптационная работа:

– Знакомство с дошкольным учреждением, представление молодого педагога коллективу детского сада на педагогическом совете.
– Закрепление воспитателя - наставника за молодым специалистом.
– Заполнение диагностических карт роста педагогического мастерства.
– Анкетирование (выявление затруднений в работе на начало года)

Организация профессиональной коммуникации, которая включает в себя такие направления, как установление профессиональной коммуникации:

– С наставниками - оказание помощи при составлении тематических и календарных планов, взаимопосещения занятий, совместная подготовка материалов к занятиям, анализ и коррекция результатов.
– С коллегами учреждения.
– С администрацией ДОУ.
– С воспитанниками и их родителями.

Профессионализм администратора в том и заключается, чтобы, с одной стороны, задействовать мощные мотивационные аспекты, а с другой – предложить такие формы и такое содержание деятельности, которое будет заинтересованно принято участниками проекта. Основные способы вовлечения педагогов в процесс повышения квалификации:

– педагогическое проектирование;
– работа с инструктивно-нормативными документами;
– работа с кейсами и сценариями - кейс-технология (решение педагогических ситуаций);
– тренинги;
– дискуссия;
– деловые игры;
– семинар-практикум;
– круглый стол;
– мозговая атака;
– активно-игровые методы;
– ролевая игра;
– открытый показ;
– творческая гостиная;
– индивидуальное и микрогрупповое исследование;
– эстафета педагогического мастерства;

– имитация рабочего дня воспитателя;
– профессиональные конкурсы;
– документальный анализ;
– разгадывание педагогических кроссвордов;
– имитация конкретной ситуации;
– написание творческих работ;
– дискуссионный способ;
– Интернет-поиск под определенное задание;
– часы заинтересованного информационного обмена;
– посещение занятий и мероприятий, проводимых коллегами, с последующим анализом;
– совместная с наставником работа по подготовке занятий и педагогических мероприятий;
– разработка и реализация индивидуальных и парных профессиональных программ и т.д.

Мотивация к самообразованию включает в себя:
– Определение методической темы.
– Курсовая подготовка для молодых специалистов.
– Знакомство с педагогическими новинками.
– Посещение открытых занятий.
– Участие в работе городских мероприятий.
– Участие в конкурсах (ежегодно проходят конкурсы молодых педагогов ДОУ «Педагогическая инициатива», «Воспитатель года»).

Формирование корпоративной культуры молодых специалистов. Под корпоративной культурой мы понимаем устойчивый, сложившийся в процессе жизнедеятельности учреждения стиль работы его сотрудников, принципы организации внутренних процессов учреждения и стратегии деятельности, обеспечивающих стабильное функционирование и развитие, а также решение проблем адаптации с внешней средой и внутренней интеграции образовательного учреждения.

Используемые программы досуговой деятельности:
– Педагогические турниры;
– Развлекательные мероприятия (Веселые старты и т.д.)
– Неделя успеха;
– Спортивные мероприятия и т.д.

Психологическая поддержка заключается в проведении педагогом-психологом консультаций, семинаров, тренингов, тестирования молодых специалистов. В каждом детском саду складываются свои традиции, своя система работы с молодыми педагогическими кадрами, выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста.

Программные мероприятия

№ п/п	Мероприятие	Показатель реализации	Ожидаемый результат/вид документа	Сроки	Ответственные
I. Реализация и актуализация нормативно-правовых и организационно-методических документов по развитию системы наставничества					
1.1.	Разработка системы (целевой модели) наставничества и дорожной карты		Наличие системы наставничества		Заведующий Заместитель заведующего по ВМР
1.2.	Подготовка и принятие локальных нормативных правовых актов: - приказ «Об утверждении положения о системе наставничества в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении города Нижневартовска детском саду №25 «Семицветик» (Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации) - приказ «Об утверждении дорожной карты (плана мероприятий) по реализации системы наставничества в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении города Нижневартовска детском саду №25 «Семицветик» (Дорожная карта (план мероприятий) по реализации системы наставничества в образовательной организации); - приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью;	2022 г. – 1; 2023 г. – 1; 2024 г. – 1	Наличие приказов, программ	до 13 мая 2022 года	Заведующий Заместитель заведующего по ВМР

№ п/п	Мероприятие	Показатель реализации	Ожидаемый результат/вид документа	Сроки	Ответственные
	- подготовка персонализированных программ наставничества.				
1.3.	Согласование дорожной карты внедрения системы наставничества	2022 г. – 1; 2023 г. – 1; 2024 г. – 1	Согласование дорожной карты образовательной организации	до 20 мая 2022 года	Заведующий
1.4.	Создание, наполнение и обновление раздела «Развитие наставничества» на сайте образовательной организации	2022 г. – 1; 2023 г. – 1; 2024 г. – 1	Наличие раздела на сайте с содержательным наполнением	постоянно	Заместитель заведующего по ВМР Ответственный за сайт
1.5.	Создание на уровне образовательной организации методического совета наставников образовательной организации		Создание методического совета наставников	август 2022	Заместитель заведующего по ВМР
1.6.	Организация мониторинга наличия локальных актов по развитию системы наставничества, повышения ее эффективности на уровне образовательной организации	2022 г. – 1; 2023 г. – 1; 2024 г. – 1	Наличие локальных актов	Сентябрь, ежегодно	Заместитель заведующего по ВМР
1.7.	Ежегодный мониторинг эффективности системы наставничества на уровне ДОУ на основе разработанных критериев	2022 г. – 1; 2023 г. – 1; 2024 г. – 1	Аналитическая справка	ежегодно	Заместитель заведующего по ВМР
1.8.	Мониторинг эффективности мер и управленческих решений по внедрению системы наставничества	2022 г. – 1; 2023 г. – 1; 2024 г. – 1	Аналитические материалы	ежегодно	Заместитель заведующего по ВМР
II. Создание информационно-коммуникативного пространства для развития системы наставничества					

№ п/п	Мероприятие	Показатель реализации	Ожидаемый результат/вид документа	Сроки	Ответственные
1.1.	Создание на официальном сайте ДОУ специального раздела по информационной поддержке целевой модели наставничества	2022 г. – 1; 2023 г. – 1; 2024 г. – 1	Наличие раздела	декабрь, 2022	Заместитель заведующего по ВМР Ответственный за наполняемость сайта
1.2.	Формирование информационной базы наставников, с целью обеспечения доступного наставничества: - проведение анкетирования среди потенциальных наставников в образовательной организации, желающих принять участие в персонализированных программах наставничества; - формирование банка наставников, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных	2022 г. – 1; 2023 г. – 1; 2024 г. – 1	Наличие информационной базы	декабрь, 2022	Заведующий Заместитель заведующего по ВМР
1.3.	Анализ банка наставников и выбор подходящих для конкретной персонализированной программы наставничества	2022 г. – 1; 2023 г. – 1; 2024 г. – 1	Отбор наставников	сентябрь, ежегодно	Заведующий Заместитель заведующего по ВМР
1.4.	Организация и осуществление работы наставнических пар/групп: - формирование наставнических пар/групп; - разработка персонализированных программ наставничества для каждой пары/группы; - организация психолого-педагогической поддержки сопровождения наставляемых, не сформировавших пару или группу (при необходимости), продолжение поиска наставника/наставников	2022 г. – 1; 2023 г. – 1; 2024 г. – 1		в течение года	Заведующий Заместитель заведующего по ВМР
1.5.	Организация и проведение на регулярной основе конференций/семинаров/мастер-классов с привлечением экспертов по актуальным вопросам в области наставничества,	2022 г. – 1; 2023 г. – 1; 2024 г. – 1	Обучение наставников	ежегодно	Заместитель заведующего по ВМР

№ п/п	Мероприятие	Показатель реализации	Ожидаемый результат/вид документа	Сроки	Ответственные
	в том числе с применением технологий видеоконференцсвязи для обеспечения доступности участия всех заинтересованных лиц				
1.6.	Вовлечение опытных наставников, экспертов в отдельных образовательных областях в образовательные события, с целью организации непосредственного профессионального общения и распространения передового педагогического опыта	2022 г. – 1; 2023 г. – 1; 2024 г. – 1	Факт проведения	ежегодно	Заместитель заведующего по ВМР
1.7.	Проведение фотосессий, выпуск открыток, плакатов, календарей, постеров «Наши наставники»	2022 г. – 1; 2023 г. – 1; 2024 г. – 1	Фотогалерея	ежегодно	Заместитель заведующего по ВМР
1.8.	Информационное освещение внедрения целевой модели наставничества, лучших наставников, кейсов на сайте образовательной	2022 г. – 1; 2023 г. – 1; 2024 г. – 1	Информационное освещение	постоянно	Заместитель заведующего по ВМР
III. Выявление и распространение лучших практик наставничества					
3.1.	Подготовка педагогов и участие в профессиональных конкурсах для педагогов-наставников, занятых в реализации программы наставничества	2022 г. – 1; 2023 г. – 1; 2024 г. – 1	Участие	ежегодно	Заместитель заведующего по ВМР Наставники
3.2.	Участие в трансляции лучших практик наставничества обучающихся на образовательных мероприятиях разного уровня, в СМИ	2022 г. – 1; 2023 г. – 1; 2024 г. – 1	Представление практик	ежегодно	Заместитель заведующего по ВМР наставники
IV. Показатели эффективности внедрения системы (целевой модели) наставничества					
4.1.	Реализация целевой модели наставничества, %	2022 г. – 100%; 2023 г. – 100%; 2024 г. – 100%	Создана целевая модель наставничества	ежегодно	Заместитель заведующего по ВМР

№ п/п	Мероприятие	Показатель реализации	Ожидаемый результат/вид документа	Сроки	Ответственные
4.2.	Доля молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % *(отношение количества молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству молодых специалистов)*	2022 г. – 21%; 2023 г. – 24%; 2024 г. – 27%	Ежегодно 1 молодой специалист вновь принятый	ежегодно	Заместитель заведующего по ВМР

Прогнозируемые результаты программы

Реализация программы «Шаг за шагом»:

– дополнит нормативную базу дошкольного учреждения, регламентирующую сопровождение молодого педагога;
– проведенные в рамках программы мероприятия познакомят и сблизят воспитателей с руководителями учреждения, что поможет взаимодействию по выявлению и предупреждению проблем, стоящих перед молодыми воспитателями на местах;
– заложит основу для дальнейшего улучшения профессионализма молодых педагогов;
– в случае успешной реализации программы станет новой моделью системной работы с молодыми педагогами в дошкольном учреждении;
– в ходе проведения таких мероприятий, как «Круглый стол», встречи, дискуссии, обмен опытом будут выработаны механизмы, как взаимодействия педагогов, так и повышения их профессионализма на постоянно действующей основе;
– инициирует молодых педагогов к прохождению аттестации для повышения уровня квалификации;
– в процессе работы молодые специалисты постепенно приобщаются к традициям учреждения, к корпоративному взаимодействию;
– активизирует процесс самообразования молодых воспитателей, будет способствовать их активной жизненной позиции, представит первый опыт лучших педагогов, будет способствовать пропаганде труда воспитателя и закрепления в дошкольных учреждениях молодых кадров;
– программа будет способствовать и повышению престижности профессии воспитателя, и пропаганде прогрессивных идей образования, а также продемонстрирует заинтересованность руководителей дошкольных учреждений в молодых специалистах;
– накопив опыт эффективной работы с молодыми педагогами, можно организовать обобщение и распространение этого опыта в городском сообществе и в других регионах страны.

Главным результатом деятельности по реализации программы является закрепление молодых перспективных, творческих педагогов в детском саду.

Эффективность реализации программы будет оцениваться по данным обработки анкет, опроса участников проекта, анализа документации в соответствии с конкретными показателями и индикаторами. На протяжении всех этапов реализации проекта проводятся диагностические исследования профессиональной компетенции молодых и начинающих воспитателей. При проведении мониторинга используются в основном субъективные методы изучения: самооценка педагога; анкетирование педагогов по выявлению профессиональных проблем; диагностика профессиональной подготовленности к педагогической деятельности молодых и начинающих воспитателей; диагностика уровня развития педагогической деятельности.

Параллельно педагог-психолог проводит психодиагностику, обеспечивая психологическое сопровождение работы молодого педагога. Профессиональная адаптация молодого специалиста и начинающего педагога в процессе его вхождения в образовательную среду пройдет успешно, если: ¬ трудовая мотивация и педагогическая направленность являются важными факторами при поступлении педагога на работу и закреплены в локальных нормативных актах дошкольного учреждения; ¬ профессиональная адаптация воспитателя осуществляется в неразрывной связи с процессом его личностного и профессионального развития и определена в методической работе дошкольного учреждения; ¬ в организации педагогического труда имеют место максимальный учет личностных особенностей и уровня профессиональной подготовки, активная поддержка личностного и профессионального роста воспитателя; ¬ материально-техническое обеспечение образовательного процесса соответствует современным требованиям и помогает педагогу реализовать инновационные подходы. По итогам данной работы воспитатели приобретут ряд профессиональных умений:

– аналитические умения, позволяющие проводить анализ выполняемых в педагогическом взаимодействии с ребенком требований, оценивать данные требования;

– умения применять психолого-педагогические знания в воспитательно-образовательной работе с ребенком;

– умение планировать, подготавливать и осуществлять процесс воспитательно-образовательной работы с ребенком;

– умение анализировать индивидуальные качества ребенка, под руководством специалиста осуществлять педагогическую диагностику, психологический анализ индивидуальных особенностей ребенка и организовывать психолого-педагогическую поддержку развития ребенка;

– прогностические умения, позволяющие учитывать специфику индивидуальности ребенка в воспитательно-образовательном процессе;

– умение анализировать развивающую среду в дошкольном образовательном учреждении и создавать эстетически грамотно организованную и психологически комфортную развивающуюся среду в нем;

– умение использовать современные инновационные технологии в образовательно-воспитательном взаимодействии с ребенком и др.

При определении уровня профессиональной компетентности педагогов используется методика «Психологический портрет учителя» Г.В.Резапкиной.