

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «ДЕТСКИЙ САД № 50 КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА»**

РАССМОТРЕНА
на заседании
Педагогического совета
Протокол №1 от 30.08.2021 г.

УТВЕРЖДЕНА
Приказом МБДОУ «Детский сад №50
комбинированного вида» № 68 от 31.08.2021 г.
Заведующий Дычко В.В.

ПРОГРАММА
«ШКОЛА МОЛОДОГО ПЕДАГОГА»
Срок реализации программы – 1 год

Разработчики:
Дычко В.В. - заведующий
Куколина А.В. - зам.звездующего по ВР
Александрова А.С. - педагог-психолог
Ансон Т.Н. - воспитатель
Симонова Л.А. - воспитатель

п.г. Вырица
2021г.

Содержание:	Стр.
I. Целевой раздел. Пояснительная записка	3
1.1. Цели и задачи программы	6
1.2. Концептуальная основа	8
1.3. Принципы программы	9
1.4. Направления работы	9
1.5. Ожидаемые результаты	10
1.6. Система мониторинга	11
2. Содержательный раздел	13
2.1. Этапы реализации программы	13
2.2. Формы работы	14
3. Организационный раздел	16
3.1 Кадровый потенциал	16
3.2. План работы	17
3.4. Результаты реализации программы	20
Список литературы	22

Приложения к программе:

Приложение №1. Положение о «Школе молодого педагога».

Приложение №2. План работы «Школы молодого педагога».

Приложение №3 Диагностический инструментарий «Школы молодого педагога».

Приложение №4 . Организационно-методическая работа «Школы молодого педагога»: открытые мероприятия, коллективные просмотры, взаимные посещения.

Приложение №5 . Организационно-методическая работа «Школы молодого педагога»: консультации, семинары-практикумы, мастер-классы.

"Со мной работали десятки молодых педагогов
Я убедился, что как бы человек успешно
не кончил 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

1. Целевой раздел

Пояснительная записка

Программа «Школа молодого педагога» разработана рабочей группой педагогов МБДОУ «Детский сад № 50 комбинированного вида», в соответствии с нормативными документами:

1. Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
2. Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования утвержденный приказом Минобрнауки России от 17 октября 2013 г. № 1155, а также на основе решения федерального учебно-методического объединения по общему образованию от 7 декабря 2017 г. Протокол № 6/17;
3. Постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 28 сентября 2020 г. № 28 «Об утверждении санитарных правил СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи»;
4. Постановление Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 21 января 2021 г. N 2 "Об утверждении СанПиН 1.2.3685-21 "Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и(или) безвредности для человека факторов среды обитания".
5. Уставом ДОУ.

Современное образование - один из решающих факторов развития всей страны. Для системы образования в целом характерны снижение престижности педагогического образования, «старение» педагогических кадров, недостаточное финансирование проектов по улучшению социального статуса педагогов. Поэтому, привлечение

молодых специалистов для работы в системе образования поможет решить проблему кадрового обеспечения, соответствующего современным требованиям. Привлечение молодых специалистов, получивших современное профессиональное образование, позволит ускорить внедрение в систему общего образования стандартов второго поколения, современных информационных и коммуникационных, здоровьесберегающих технологий, других педагогических инноваций. Актуальным для руководителей образовательных учреждений при работе с кадрами является создание условий для их адаптации и закрепления в профессии, перспектив профессионального роста.

Процесс профессионализации непосредственно связан с личностным становлением, которое способствует становлению статусному (внешнему), и характеризуется изменением взаимоотношений с социумом, формированием профессионального самоопределения.

Таким образом, назрела необходимость создания в структуре методической службы появления «Школы молодого педагога», объединившей молодых педагогов со стажем работы до пяти лет.

Как показывает практика, выпускники ВУЗов, колледжей приходят в профессию педагога, имея неплохие теоретические знания, но, не имея практики. Зачастую, вчерашние студенты не догадываются - с какими проблемами им придется столкнуться. Не редко, проработав год по специальности, бегут на поиски другой работы. Поэтому так актуально стал вопрос о помощи молодым педагогам и создании «Школы молодых педагогов», как организации, осуществляющей эту помощь.

Качество образования определяется компетентностью педагога в его профессиональной деятельности, а профессионализм приходит с опытом. С первого дня работы начинающий педагог выполняет те же обязанности и несет ту же ответственность, что и опытный воспитатель детского сада. Воспитанники и родители не делают скидки на неопытность. Таким образом, возникает противоречие между теоретической подготовкой начинающего педагога и его практической готовностью к педагогической деятельности. И сегодня требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста возрастают.

С точки зрения науки, главные элементы, составляющие личность педагога дошкольника: профессионализм, компетентность, продуктивность, творчество, социально направленные личностные качества – залог успешной педагогической деятельности. Для достижения этого успеха молодому педагогу на первом этапе нужна действенная помощь. Необходимо создать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

«Школа молодого педагога» является составной частью системы повышения квалификации учителей с целью формирования у начинающих педагогов высоких профессиональных идеалов, потребностей в постоянном развитии и саморазвитии, важнейший цикл образовательного менеджмента, система, создающая условия для профессионального и личностного роста молодого педагога.

«Школа молодого педагога» представляет комплекс семинаров, круглых столов, практикумов. Это теоретические и практические занятия по психологии, педагогике, тренинги, тесты, открытые занятия, выставки педагогических находок. Итогом учебного года может быть самопрезентация молодых специалистов, где они могут представить результаты своей профессиональной деятельности. Профессиональное становление педагога проходит тем успешнее, чем шире возможности его самореализации в профессиональной деятельности. В связи с этим основными формами обучения в школе стали интерактивные формы: лекции, мастер-классы, ролевые игры, психологические тренинги, моделирование уроков и педагогических ситуаций, творческие отчеты, открытые уроки, защита методических разработок. Работа, связанная с профессиональной адаптацией педагогов, принесет максимальный эффект в том случае, если цели, задачи и методы ее будут связаны с проблемами начинающих педагогов. Диагностика педагогических затруднений и профессиональной подготовленности, самооценка, осуществляемая с помощью специальных методик, обязательны на каждом этапе деятельности дошкольного учреждения. Это помогает выявить те направления деятельности, которые требуют коррекции.

1.1. Цели и задачи программы

В связи с этим для совершенствования подготовки молодого воспитателя с целью его более успешной адаптации к профессиональной деятельности в МБДОУ № 50 функционирует «Школа молодого педагога» (ШМП).

Цель: оказание помощи начинающим и вновь прибывшим педагогам в повышении их профессиональной компетентности.

Задачи:

1. Обеспечение профессионального и творческого роста молодых педагогов;
2. Способствовать освоению педагогами современных образовательных технологий и методов педагогической деятельности;
3. развитие познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и родителями;
4. Обеспечение наиболее лёгкой адаптации молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддержать педагога эмоционально, укрепить веру педагога в себя;
5. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов;
6. Обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями.

Срок реализации – 1 год.

Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре (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) учреждения, объединять вокруг традиций ДОУ. Профессиональная адаптация начинающего воспитателя в процессе его вхождения в образовательную среду пройдет успешно, если:

- трудовая мотивация, педагогическая направленность являются важными факторами при поступлении педагога на работу и закреплены в локальных нормативных актах ДОУ;

- профессиональная адаптация воспитателя осуществляется в неразрывной связи с процессом его личностного и профессионального развития и определена в методической работе ДОУ;
- 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.

Занятия ШМП планируются ежегодно не менее 2х раз в месяц. Их содержание включает теоретические и практические аспекты образовательной деятельности в ДОУ. Перед составлением плана работы Школы молодого педагога проводится анкетирование среди начинающих педагогов, чтобы определить темы занятий с учетом выявленных проблем. К проведению теоретического блока привлекаются специалисты образования, медицины и психологии; практического блока – высококвалифицированные педагоги, имеющие успешный профессиональный опыт работы.

Роль практических занятий особенно значима в связи с тем, что воспитатели будут подготовлены к работе с ребенком в дошкольном учреждении с учетом современных требований образовательно-воспитательного процесса.

По окончании реализации программы с воспитателями планируется собеседование по следующим вопросам:

- планирование;
- использование педагогических технологий при организации работы с детьми;
- особенности работы с семьями, имеющими различный социальный статус.

С учетом возникающих затруднений – вносится в план работы ШМП необходимые коррективы.

Данная программа является, во-первых, важнейшим фактором профессиональной адаптации, успешного личностного и профессионального развития начинающих

педагогов, во-вторых, способствует повышению качества дошкольного образования в ДОУ.

1.2. Концептуальная основа программы «Школа молодого педагога»

1. Теоретико-методологическую основу программы составляют концептуальные методологические исследования, реализующие деятельностный подход (А. Н. Леонтьев, С. Л. Рубинштейн, Л. С. Выготский, А. Г. Асмолов и др.), системный подход к изучению личности и деятельности (Б. Г. Ананьев, С. Л. Рубинштейн, А. В. Брушлинский, Б. Ф. Ломов, В. Д. Шадриков, А. И. Крупнов), основные подходы к изучению психологии личности и труда учителя (А. К. Маркова, Л. М. Митина, А. А. Бодалев), модель психолого - педагогического сопровождения М. Р. Битяновой.

Основные понятия, используемые в разработке программы: *адаптация, самореализация, творческая самореализация, психолого – педагогическое сопровождение.*

Адаптация рассматривается как приспособление человека к условиям социальной среды. Изучение вопросов адаптации, в том числе профессиональной, нашло отражение в многочисленных исследованиях, как отечественных, так и зарубежных учёных (Г. А. Балл, А. А. Реан, В. П. Казначеев, Ф. Б. Березин, Г. Селье и др.).

У начинающих педагогов меняется их социальное окружение и система деятельности с учебной на профессиональную. Ситуация новизны всегда является для человека в той или иной степени тревожной. Молодые педагоги, пришедшие в школу, нуждаются в оказании профессиональной помощи при профессиональной адаптации, так как переживание неудач, излишнее преувеличение собственных просчётов, осознание ответственности – всё это может отпугнуть их от педагогической деятельности, привести к разочарованию и уходу из школы.

Работа, связанная с *профессиональной адаптацией* педагогов, принесёт максимальный эффект в том случае, если цели, задачи и методы её будут связаны с проблемами начинающих педагогов. Диагностика педагогических затруднений и профессиональной подготовленности, самооценка, осуществляемая с помощью специальных методик, помогают выявить те направления, которые требуют коррекции.

Самореализация – это процесс «раскрытия человеческой природы», который включает в себя постановку перед собой цели; владение способами её достижения и реализацию принятых намерений.

Творческая самореализация молодых педагогов есть процесс и результат самоосуществления их творческих потенциальных возможностей в педагогической деятельности.

Психолого-педагогическое сопровождение как организационная модель представляет собой совокупность взаимосвязанных направлений, этапов и технологий деятельности, реализующих цели и задачи профессиональной деятельности администрации, педагогов-наставников и психолога школы.

«Школа молодого педагога» является одной из форм повышения мастерства начинающих педагогов.

1.3. Принципы реализации программы «Школа молодого педагога»

1. Принцип согласованности (совместное обсуждение конкретных задач, способов их решения) и практической направленности;
2. Принцип системности и поэтапного развития личности;
3. Принцип саморазвития (создание условий для появления у педагогов установки на осознание ценности и значимости индивидуального развития каждого);
4. Принцип рефлексивности (проведение анализа и коррекции деятельности);
5. Принцип доброжелательности (опора на индивидуальность, уникальность и особенность личности педагога);
6. Принцип самоопределения (осознание своих возможностей в достижении ситуации успеха в деле, действии или деятельности);
7. Принцип психологической поддержки (помощь в определении личностных качеств)

1.4. Направления работы:

8. Организация учебно-воспитательного процесса с детьми дошкольного возраста на основе психолого-педагогических знаний.
9. Знакомство педагогов с методическими приёмами, технологиями.
10. Работа с детьми и родителями, овладение коммуникативной культурой.

11. Знакомство с основами делопроизводства при организации учебно–воспитательного процесса.

1.5. Ожидаемые результаты

Ожидаемые результаты по итогам реализации программы:

1. Психолого – педагогическая адаптация молодых педагогов, успешное вхождение их в новый коллектив, овладение коммуникативной культурой в общении с педагогами, детьми, родителями.
2. Овладение педагогами методами и приёмами сопровождения детей с учётом возрастных и индивидуальных особенностей своих воспитанников.
3. Овладение приёмами для создания собственных методических разработок, использование современных технических средств обучения.
4. Рост профессиональной компетентности молодых педагогов.

3.2. Система мониторинга за ходом реализации программы

Задачи	Критерии	Методы	Формы предоставления результатов	Сроки	Ответственные
1. Дать основы психолого – педагогических знаний, обучить навыкам самообразования.	1. Психолого – педагогическая адаптация молодых педагогов. 2. Работа по теме самообразования.	1. Анкетирование, тестирование, наблюдение пед. процесса. 2. Консультация по ведению документации по теме.	1. Аналитическая справка по работе ШМП. Психолого – педагогические консультации, рекомендации 2. Тетрадь по самообразованию	1 раз в год 1 раз в год	Зам. зав. по УВР Молодые воспитатели Воспитатели – стажисты. Специалисты
2. Предупреждать типичные ошибки и затруднения в организации занятий и совместной деятельности воспитателей с детьми	1. Знакомство педагогов с методикой проведения занятий. 2. С методами и приёмами организации совместной деятельности воспитателя и детей. 3. Овладение коммуникативной	1. Рекомендации, анализ занятий, наблюдение педагогического процесса 2. Посещение совместной деятельности у педагогов – стажистов 3. Педагогические ситуации, тренинги,	1. Конспекты занятий, практические отчёты, методические рекомендации, карты анализа занятий. 2. Сетка совместной деятельности 3. Тетрадь наблюдения за педагогическим процессом.	В течение года Начало года В течение года	Зам. зав. по УВР Специалисты Зам. зав. по УВР Наставники и педагоги Педагог-психолог Зам. зав. по УВР Наставники и педагоги Педагог-психолог

	культурой.	показ презентаций.			
3. Обеспечить реализацию потребностей начинающих педагогов в повышении своей профессиональной квалификации, развитие индивидуального стиля творческой деятельности.	1. Умелая организация учебно – воспитательного процесса.	Деловые игры, презентации, изготовление игр и пособий для занятий с детьми.	Журнал регистрации организационно-методической работы	2 раза в год	Зам. зав. по УВР Молодые педагоги
	2. Оформление документации, изучение основ делопроизводства.	Проведение занятий, собраний. Участие в работе РМО, семинаров.	Журнал по оперативному и сравнительному контролю.	В течение года	Зам. зав. по УВР/ педагоги-наставники
	3. Постоянный творческий поиск, повышать свою компетентность на курсах повышения квалификации.	Связь со ШМП при ИКТ, изучение опыта педагогов.	Отчёт о работе детского сада	В течение года	Зам. зав. по УВР

2. Содержательный раздел

2.1. Этапы реализации программы:

Задача руководителя, заместителя заведующего по УВР , педагога-психолога – помочь молодым педагогам адаптироваться в новом коллективе, сделать так, чтобы они не разочаровались в выбранном пути.

Решать эту задачу нужно с учетом того, что в своем профессиональном становлении молодой специалист проходит несколько этапов:

I этап организационный (адаптационный): самый сложный период как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег;

II этап - практический: процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, соискание авторитета среди детей, родителей, коллег. Педагог изучает опыт работы коллег своего учреждения и других ДООУ, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые городские мероприятия: методические объединения воспитателей, отчеты и т. д. Все интересные идеи, методы и приемы по рекомендации старшего воспитателя фиксирует в "Творческой тетради". На этом этапе старший воспитатель предлагает определить методическую тему, над которой молодой педагог будет работать более углубленно. Активно привлекается к показу занятий на уровне детского сада;

III этап - аналитический: складывается система работы, имеются собственные разработки. Педагог внедряет в свою работу новые технологии; происходят совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы.

Хочется отметить, что прохождение определенного этапа для каждого педагога очень индивидуально. Профессиональные качества во многом зависят от характера, темперамента. Поэтому администрации детского сада к каждому педагогу надо подходить дифференцированно. Разнообразные формы работы с молодым специалистом способствуют развитию у него познавательного интереса к

профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на рост его профессиональной значимости. **1.6.**

2.2. Формы работы

Для того чтобы повысить профессиональное мастерство педагогов, используются разные формы работы.

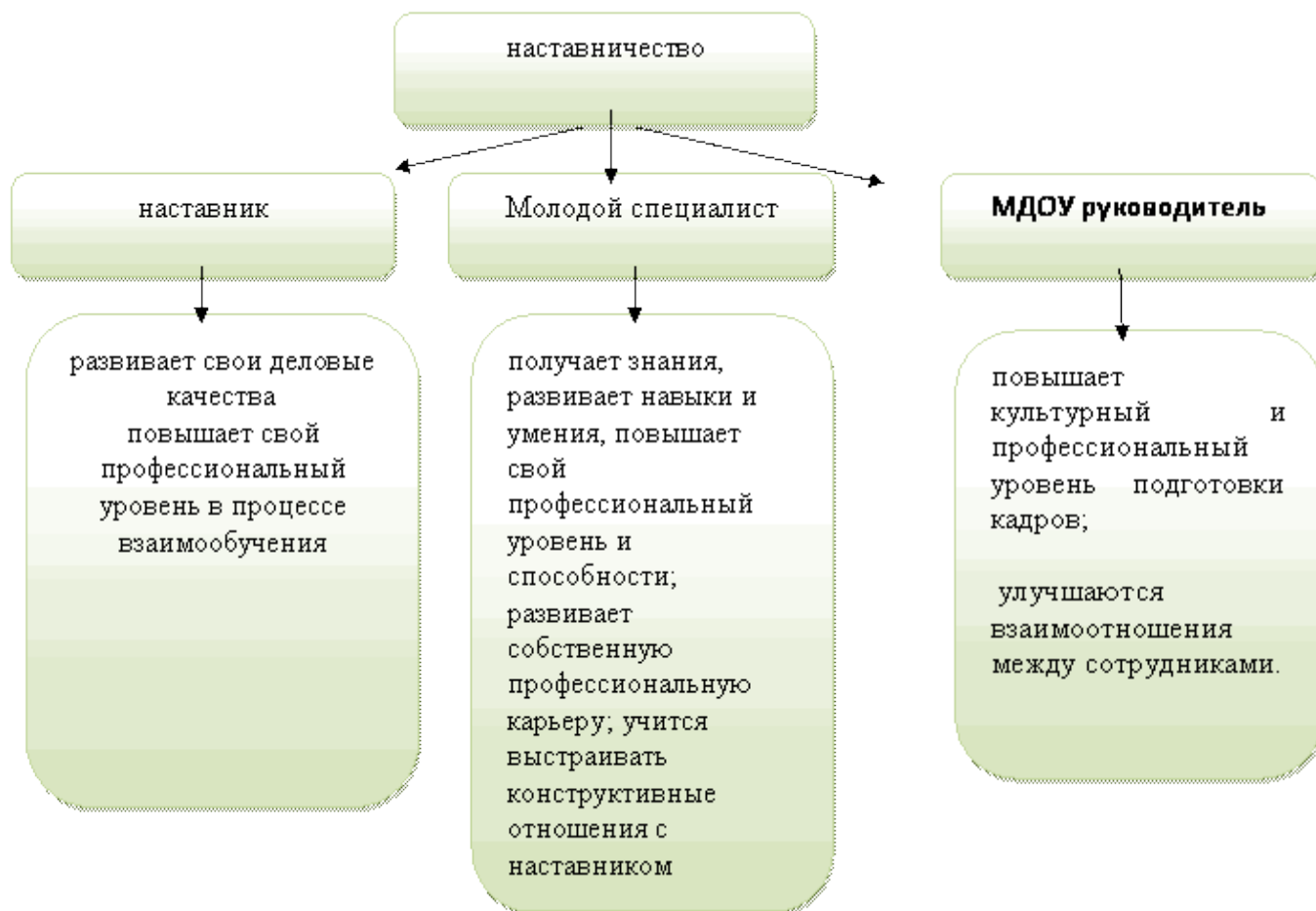
Процесс повышения профессионализма молодых специалистов предполагается строить с учётом следующих факторов:

- уровень базового образования, теоретическая подготовленность;
- индивидуальных особенностей;
- уровень профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хотят добиться);
- имеют ли практический опыт с детьми.

Формы и методы работы с молодыми специалистами

- консультирование: индивидуальное, групповое;
- участие в семинарах, мастер-классах;
- беседы, диалоги, активизирующие мыслительную и познавательную деятельность педагогов;
- индивидуальная работа с опытными педагогами;
- анализ собственной деятельности;
- открытые занятия, взаимные посещения занятий;
- тренинги по совершенствованию профессиональных компетенций ;
- самообразование, изучение методической литературы;
- участие в анкетировании и опросах.

Процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации-работодателя.



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.

Проведение на протяжении учебного года систематической работы по формированию *традиций наставничества* позволяет:

- отработать усвоенные в период обучения в вузе содержание и методы педагогического сопровождения развития детей, взаимодействия родителей и педагогов ДОУ на практике;

- освоить приемы, направленные на сплочение педагогического коллектива и передачу педагогического опыта от одного поколения другому.

3. Организационный раздел

3.1. Кадровый потенциал

Детский сад полностью укомплектован кадрами. Образовательную деятельность осуществляют воспитатели и специалисты: учителя-логопеды, педагог-психолог, инструктор по физической культуре, музыкальные руководители. Учреждение обладает достаточным потенциалом педагогов-наставников, обладающих компетенциями в соответствии с профессиональным стандартом педагога-дошкольника.

Наставники молодых специалистов «Школы молодого педагога» в 2021-2022 учебном году

№п/п	Ф.И.О. молодого специалиста	Наставник
1.	Дамиан Елена Сергеевна <i>воспитатель</i>	Ансон Татьяна Николаевна <i>воспитатель</i>
2.	Фролова Алёна Юрьевна <i>воспитатель</i>	Дмитриева Ирина Николаевна <i>воспитатель</i>
3.	Тимофеева Любовь Николаевна <i>воспитатель</i>	Зайцева Ирина Юрьевна <i>воспитатель</i>
4.	Фёдорова Ирина Анатольевна <i>инструктор по физической культуре</i>	Зайцева Ирина Юрьевна <i>воспитатель</i>
5.	Колядюк Ирина Петровна <i>воспитатель</i>	Карнаева Елена Александровна <i>воспитатель</i>

6.	Лунёва Ольга Святославовна <i>музыкальный руководитель</i>	Зверькова Алла Мирчевна <i>музыкальный руководитель</i>
7.	Фролова Екатерина Александровна <i>учитель-логопед</i>	Григорьева Надежда Александровна <i>учитель-логопед</i>
8.	Старовойтова Елена Анатольевна <i>учитель-логопед</i>	Свиридова Наталья Александровна <i>учитель-логопед</i>

3.2. План работы

План работы «Школы молодого педагога в 2021 – 2022 учебном году

Этапы реализации программы	Сроки	Содержание деятельности
Организационный	август - сентябрь	<ol style="list-style-type: none"> 1. Изучение имеющихся нормативно – правовых актов. 2. Создание нормативно – правовой базы программы. 3. Изучение передового опыта по созданию ШМП. 4. Разработка плана работы по программе 5. Утверждение программы на педагогическом совете.
Практический	сентябрь - май	<ul style="list-style-type: none"> — Создание банка данных педагогов — Анкетирование, тестирование молодых специалистов — Организация наставничества — Организация работы ШМП — Повышение ИКТ компетентности — Участие в работе районных

		семинаров, мастер – классов — Курсы повышение квалификации
Аналитический	июнь	— Обобщение и анализ итогов работы по программе «Школы молодого педагога» — Мониторинг реализации программы. — Рекомендации по использованию позитивных результатов в педагогической практике.

План мероприятий ШМП

Дата	Тема	Мероприятие	Наставники, педагоги-мастера
Сентябрь	— Изучение запроса молодых педагогов — РППС: оформление родительского уголка в раздевалке. — Организация родительского собрания	Анкетирование экскурсии в группы ДОУ	Педагог-психолог, Зам. зав. по УВР, педагоги-наставники
Октябрь	— Оформление документации в группе: методическая литература, картотеки — «Моделирование предметно-развивающей среды для	Консультация Консультация	Зам. зав. по УВР, педагоги-наставники Ансон Т.Н. - воспитатель

	детей в условиях ФГОС, игровые зоны в группе»		
Ноябрь	<ul style="list-style-type: none"> — Режимные моменты: утренний круг, подготовка к приёму пищи, подготовка к прогулке — Организация прогулки — Пальчиковая гимнастика: игры на развитие мелкой моторики из подручных средств 	<p>Консультация, посещение режимных моментов</p> <p>Мастер класс</p>	<p>Зам. зав. по УВР, педагоги-наставники учителя-логопеды</p> <p>Фролова Е.А.</p>
Декабрь	<ul style="list-style-type: none"> — Проведение музыкальных утренников; — Методика проведения утренней гимнастики и гимнастики после сна. 	<p>Консультация</p> <p>Мастер класс</p>	<p>Зам. зав. по УВР, педагоги-наставники музыкальный руководитель инструктор по ФИЗО</p>
Январь	<ul style="list-style-type: none"> — Разнообразные формы речевого развития: стихи, потешки. и т.д., использование в режимных моментах; — Речевые игры с детьми. 	<p>Консультация</p> <p>Мастер класс</p>	<p>Зам. зав. по УВР, педагоги-наставники</p> <p>Учителя-логопеды: Фролова Е.А. Свиридова Н.А. Старовойтова Е.А. Григорьева Н.А.</p> <p>Участники ШМП</p>

	— НОД	Взаимопосещения	
Февраль	— Работа с родителями — Ведение портфолио педагога: участие в конкурсном движении, трансляция педагогического опыта	Педагог-психолог, Зам. зав. по УВР, педагоги-наставники	Педагог-психолог, Зам. зав. по УВР, педагоги-наставники
Март	— Организация НОД в соответствии с ФГОС ДО — НОД	Консультация Взаимопосещения	Педагог-психолог, Зам. зав. по УВР, педагоги-наставники
Апрель	— Облачные технологии — Профессиональные сайты	Консультация	Зам. зав. по УВР, педагоги-наставники
Май	— Работа по самообразованию — Рефлексия. Итоги работы школы молодого педагога	Самопрезентация семинар-практикум	Зам. зав. по УВР, педагоги-наставники

3.2. Результативность реализации программы

Профессиональная адаптация начинающего педагога в процессе его вхождения в образовательную среду пройдет успешно, если:

- трудовая мотивация, педагогическая направленность являются важными факторами при поступлении педагога на работу и закреплены в локальных нормативных актах ДОУ;

- профессиональная адаптация педагога осуществляется в неразрывной связи с процессом его личностного и профессионального развития и определена в методической работе ДОУ;
- в организации педагогического труда имеют место максимальный учет личностных особенностей и уровня профессиональной подготовки, активная поддержка личностного и профессионального роста педагога;
- материально-техническое обеспечение образовательного процесса соответствует современным требованиям и помогает педагогу реализовать инновационные подходы.

По итогам данной работы педагоги 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.

Педагоги приобретут и самое главное умение - умение общаться с детьми с учетом их индивидуально-личностных особенностей.

Критерии оценки результата

При определении уровня профессиональной компетентности педагогов используется следующая система оценки педагогического мастерства, которая состоит из следующих блоков:

- Проявление профессиональных качеств педагогов.
- Проявление организационно- методических умений.
- Проявление личностных особенностей.

Список использованной литературы:

1. Старший воспитатель дошкольного учреждения №12 2008г.
2. Старший воспитатель дошкольного учреждения № 3 2010г.
3. Дошкольное воспитание №1 2008г.
4. Старший воспитатель дошкольного учреждения №10 2008г.
5. Старший воспитатель дошкольного учреждения № 5 2010г.
6. Управление дошкольным образовательным учреждением №7 2012 г.
7. Методист №8 2009 г.

<http://dou1742.ru/content/view/45/70/>

<http://www.deti-66.ru/forteachers/kindergarten/methodology/2129.html>

<http://www.volgorechensk-edu.ru/vuoset/d4/pedagog/1/>

<http://www/iag.pu/indek/tesaupus/>