

**муниципальное дошкольное образовательное учреждение детский сад
№5 «Гнёздышко» Ярославского муниципального района
МДОУ №5 «Гнёздышко» ЯМР**

УТВЕРЖДЁН
Заведующим МДОУ № 5 «Гнёздышко» ЯМР

Приказ от «__» ____ 20__ г. №__)

**ПРОЕКТ ПО ТЕМЕ
«АДАПТАЦИЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ В ДОШКОЛЬНОМ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ»**

Пос. Туношна – городок 26
2021

Оглавление

ВВЕДЕНИЕ.....	3
I. СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ПЛАН	6
1.1. Стратегическая цель проекта	6
1.2. Конкретная цель проекта	6
1.3. Целевые группы проекта	6
1.4. Стратегия проекта.....	7
1.5. Управление проектом.....	10
II. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА	11
III. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ:	15
IV. МОНИТОРИНГ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА	15
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	15
ПРИЛОЖЕНИЕ	17
Приложение 1. Тест №1 для опытного воспитателя на определение эффективности его работы. Тест №2 для опытного воспитателя на определение эффективности его работы	
Приложение 2 Положение о наставничестве	
Приложение 3 Положение о стажировках	
Приложение 4 Положение о школе молодого педагога	
Приложение 5 Положение об особенностях направления работников МДОУ №5 "Гнёздышко" ЯМР в командировки	
Приложение 6 Памятка для наставника	
Приложение 7 Анкета для молодого педагога ДОУ. Тест для молодого воспитателя на определение его педагогической стрессоустойчивости	
Приложение 8 Памятка для молодых педагогов "Правила поведения и общения воспитателя в ДОУ"	
Приложение 9 Модель профессионального продвижения. Индивидуальный план профессионального развития	
Приложение 10 Положение о работе педагогов над темами самообразования. План самообразования педагога	
Приложение 11. Оценка эффективности проведённого методического мероприятия	

ВВЕДЕНИЕ

Для каждого человека начало работы на новом месте – стресс. Необходимо помочь новичкам адаптироваться в коллективе и в новых трудовых условиях. Когда молодой педагог устраивается в ДООУ, он испытывает трудности из-за нехватки профессионального опыта и отсутствия навыков работы. Также он пока не осознает, что ему придется постоянно совершенствовать свои компетенции, повышать квалификацию

Если сотруднику не помочь адаптироваться на новом месте, есть риск, что он потеряет профессиональную мотивацию, не сможет прижиться в коллективе и примет решение уволиться. Рисуем потерять ценного специалиста, который может принести пользу ДООУ.

Адаптацию проходят и сотрудники, которые давно работают в ДООУ, но получают новую должность с новыми условиями труда. Необходимо учитывать, что им тоже нужна помощь администрации и время, чтобы прижиться на новом месте: отвечать на возникающие вопросы, давать инструкции и рекомендации, подбадривать.

Психологи выделяют четыре вида адаптации сотрудников на новом месте:

1. Проадаптация: сотрудник адаптируется к условиям и специфике ДООУ
2. Психофизиологическая адаптация: сотрудник адаптируется к условиям и режиму труда, отдыха
3. Социально – психологическая адаптация: сотрудник адаптируется к социальной среде и коллективу
4. Организационная адаптация: сотрудник осознаёт свою роль в рабочем процессе, важность профессионального роста

У каждого вида адаптации есть свои этапы, через которые проходит сотрудник, когда осваивается на новом месте и которые нужно помочь сотруднику преодолеть:

Этап 1. Ознакомление. Сотрудник получает новую информацию о ДООУ, коллективе, обязанностях и т. п. Знакомится с коллегами и со своим рабочим местом.

Этап 2. Приспособление. На этой ступени сотрудник переориентируется, но пока продолжает сохранять многие свои установки и стереотипы.

Этап 3. Ассимиляция. Это тот момент, когда сотрудник полностью приспосабливается к окружающей действительности и его личные цели совпадают с целями ДООУ.

Для полной адаптации на новом рабочем месте сотруднику требуется от полутора месяцев до года. Для тех, кто впервые устроился на работу, период адаптации может длиться дольше.

Чтобы помочь молодым педагогам адаптироваться в ДООУ, необходимо предусмотреть мероприятия, которые помогут сотруднику наиболее быстро войти в должность, снизят его дискомфорт и количество возможных ошибок, а также запланировать обучение молодых педагогов. К примеру, обязательное участие в мастер-классах от более опытных коллег, тренинги, дополнительные инструктажи, курсы повышения квалификации.

Молодому педагогу необходимо психологическое сопровождение: психологическая помощь и поддержка, научить его преодолевать трудности адаптации самостоятельно.

Важная часть помощи молодому сотруднику – это предварительная работа с ним, участие наставника и администрации.

Педагог-наставник должен обладать высокими профессиональными качествами, пользоваться авторитетом среди коллег и родителей, быть коммуникабельным, сопереживающим человеком и уметь грамотно распределять свое время. Наставник должен четко представлять, какими знаниями и навыками должен обладать молодой

педагог после курса наставничества. Кроме того, педагог - наставник должен уметь воодушевлять молодого педагога на развитие и работу. Чтобы результат был быстрым и эффективным, наставник должен наладить обратную связь с молодым педагогом и каждый раз отвечать на вопросы, если они возникают у последнего.

Если пара сформируется по обоюдному желанию, то будет больше шансов на то, что педагог - наставник и молодой педагог найдут взаимопонимание и быстрее достигнут результатов.

Если педагог - наставник или молодой педагог не высказали свои предпочтения по напарнику, то необходимо сформировать пары самостоятельно. При выборе необходимо учитывать не только профессиональные качества педагогов, но и их характер, психотип.

Когда педагог - наставник работает с молодым педагогом, он развивает свои профессиональные и деловые качества. Это помогает ему в дальнейшей работе с детьми и их родителями, в общении с администрацией ДОУ.

Наставничество – это эффективная форма профессиональной адаптации молодого педагога. Для плодотворного сотрудничества нужно обоюдное согласие наставника и молодого специалиста, составление наставником программы наставничества. Задачи наставничества зависят от конкретного педагога и ДОУ. Задача наставника – помочь молодому сотруднику реализовать себя в профессии, развить личностные качества и рабочие навыки. Педагог – наставник закрепляется за определённым молодым педагогом приказом руководителя с указанием срока наставничества.

В зависимости от частных задач выделяют разные модели наставничества – менторство, супервизию, паритетное взаимодействие, незримую поддержку.

Модель наставничества	Описание	Целевая группа	Задачи
Классическое наставничество (менторство)	Старший по возрасту и более опытный педагог передает свои знания о том, как выполнять то или иное задание	Все категории работников, в том числе вновь принятые или переведенные на новую должность	Обучить педагога новым навыкам Помочь адаптироваться Контролировать результат работы Улучшить взаимодействие между работниками Сохранить и передать знания внутри организации
Супервизия (критическое взаимодействие)	Два профессионала критически анализируют собственную работу	Все категории работников	Проследить прогресс в работе педагогов Определить потребность педагогов в

Модель наставничества	Описание	Целевая группа	Задачи
			обучении и помощи
Паритетное взаимодействие (buddying)	Коллега или руководитель поддерживает педагога как равного	Все категории работников	<p>Передать знания и адаптировать работника</p> <p>Оценить эффективность изменений в работе педагога</p> <p>Сформировать команду</p>
Незримая поддержка (shadowing)	Педагога временно прикрепляют к другому работнику для включенного наблюдения за особенностями или приемами работы	<p>Студенты</p> <p>Молодые специалисты</p> <p>Кандидаты, заинтересованные в переводе на другую должность</p>	<p>Обучить работника</p> <p>Профессионально мотивировать педагога</p> <p>Адаптировать работника к новым условиям труда</p>

Вкладываясь в сотрудников, мы вкладываемся в ДОО. Деятельность ДОО будет эффективной, если в нём будут работать профессионалы.

Профессиональные навыки и компетенции молодой педагог разовьет, в первую очередь, за счет практики. Погружать его в практическую деятельность необходимо постепенно, чтобы педагог не разочаровался в профессии и не наделал ошибок. К примеру, ошибки могут быть такие: педагог неправильно ставит себя перед детьми и их родителями, пытается идти против традиций и принципов, которые сложились в ДОО.

Когда программа будет готова, её нужно утвердить. В течение первых трех лет работы молодого специалиста наставник направляет и корректирует его деятельность.

Старший воспитатель контролирует, как молодой педагог выполняет программу, и оценивает результаты его деятельности.

Наиболее распространенные ошибки руководства ДОО такие:

- в первые же дни работы работнику дают слишком много информации, которую он не успевает «переварить»;
- у работника нет необходимых инструкций и памяток;
- руководство не составляет письменный план адаптации сотрудника;
- руководство не контролирует ход адаптации новичка.

I. СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ПЛАН

1.1. Стратегическая цель проекта -

Создать условия для профессиональной адаптации молодого педагога, творческого и личностного его роста, повышения качества образования, регулирования трудоустройства и закрепления молодых педагогов в ДОУ, обеспечения комфортного психологического климата в коллективе через наставничество

1.2. Конкретная цель проекта -

Цель – помочь молодому педагогу освоить новые навыки, войти в коллектив, принять ценности и нормы культуры ДОУ.

Задачи адаптации молодого педагога:

- помочь молодому педагогу адаптироваться в условиях ДОУ, в коллективе и на рабочем месте
- включить педагога в самообразовательную и исследовательскую деятельность
- развить у педагога профессиональное мышление, готовность осваивать инновационные методы работы
- предупредить типичные ошибки в организации НОД, помочь найти выход из затруднительных ситуаций
- передать молодому педагогу накопленный педагогический опыт, помочь внедрить этот опыт в работу молодого педагога
- развить у молодого педагога индивидуальный стиль работы с детьми, творческой деятельности

1.3. Целевые группы проекта

Группа заинтересованных сторон	В чем состоит заинтересованность	Степень участия заинтересованных лиц
Дети	Создание благоприятных условий и совершенствование игровой среды для формирования познавательных интересов и познавательных действий детей дошкольного возраста в различных видах деятельности	Субъект воспитательно-образовательного процесса. Высокая степень участия.
Педагоги, в т.ч. молодые специалисты	Создание благоприятных условий для: реализации молодого сотрудника в профессии, развития личностных качеств и рабочих навыков, профессионального роста и повышения социального статуса воспитателя, создания заинтересованности педагогов в творчестве и инновациях, удовлетворённости педагогов собственной деятельностью, развития навыков анализа и самоанализа в процессе групповой рефлексии, положительного психологического климата в коллективе.	Субъект образовательного процесса. Главное лицо в реализации мероприятий проекта. Высокая степень участия.
Родители	Формирование современного образовательного пространства, удовлетворение потребности родителей	Субъект образовательного процесса, направляемый педагогами ДОУ,

	качеством образовательных услуг в ДОУ. Получение психолого-педагогической поддержки семей со стороны педагогов ДОУ.	ведомый учреждением. Высокая степень участия.
Администрация ДОУ	Пополнение локально - нормативной базы ДОУ, регламентирующей сопровождение адаптации молодого педагога. Сохранение и приумножение трудовых ресурсов. Увеличение доли молодых специалистов. Формирование творчески работающего коллектива педагогов-единомышленников. Повышение качества образовательной работы ДОУ и как следствие повышение статуса учреждения. Установление тесного взаимодействия ДОУ с семьями воспитанников, другими институтами детства.	Субъект образовательного процесса, направляющий деятельность по повышению качества образовательного процесса. Высокая степень участия.
Муниципальное образовательное пространство. Социальные партнеры.	Создание условий для взаимодействия ДОУ района путем распространения педагогического опыта. Повышение качества образовательной деятельности ДОУ района. Совершенствование форм взаимодействия с социальными партнерами.	Поддержка инициативы, способствующей повышению качества образовательного процесса.

1.4. Стратегия проекта

1.4.1. Выбор и обоснование стратегического подхода

Как считает **Юрий Забродин**, проректор Московского городского психолого-педагогического университета, член рабочей группы Общественного совета по разработке профессионального стандарта педагогической деятельности, «Настоящую проблему я вижу... в том, что в педвузах не учат тем компетенциям, которые прописаны в профессиональном стандарте. Поэтому его введение потребует существенных изменений в системе повышения квалификации и подготовки самих педагогов – в части усиления психолого-педагогических, этических, правовых аспектов, ориентации на повседневную школьную практику».

Условия эффективной работы персонала – это когда каждый работник:

- ЗНАЕТ, что делать
- УМЕЕТ это делать
- ХОЧЕТ это делать

«Скажи мне, и я забуду. Покажи мне, и я, может быть, запомню. Вовлеки меня, и я пойму» (Конфуций)

Реализация проекта осуществляется в соответствии с принципами:

- Принцип непрерывности профессионального развития педагогических работников (задан федеральным государственным образовательным стандартом)

- Принцип партнёрства (предполагает определение круга актуальных и потенциальных партнёров в образовательном пространстве ДОУ, района, обеспечение устойчивости развития за счёт системного эффекта взаимодействия)
- Принцип саморазвития (определяет приоритетность актуализации внутренних источников развития, интенсификацию развития, способность адаптироваться в изменившейся ситуации)

Управленческие принципы:

- Начиная новое дело, заботиться о том, чтобы в его основе находился прочный ценностный фундамент.
- Прежде чем приступить к освоению нового, необходимо потратить достаточно времени для того, чтобы все его участники понимали смысл вносимых изменений не на уровне отдельных действий, а на глубоком уровне ценностей и целей.
- Использование активных форм обучения, для того, чтобы заинтересовать педагогов, замотивировать на участие в методической работе.
- Информационная культура и компьютерная грамотность педагогов
- Принцип мультимедийности
- Принцип сетевого взаимодействия педагогов.
- Принципы обучения взрослых (по Н.В. Немовой).
 - ✓ тому, что необходимо на практике;
 - ✓ обучать через деятельность;
 - ✓ для того, чтобы освоить содержание, необходимо соблюдение цикла: теоретическая подготовка – практика - самообразование - профессиональное общение

Механизм реализации проекта:

- разработка анкет и диагностических карт для молодого педагога;
- разработка индивидуального плана профессионального развития (методического паспорта)
- разработка плана самообразования педагога
- разработка персонифицированной программы повышения квалификации педагога
- создание портфолио (индивидуального дневника педагогического мастерства) педагога.
- создание личного сайта или страницы сайта молодого педагога
- введение оценочных листов эффективности проведённого методического мероприятия
- разработка локальных актов ДОУ для плана работы с молодыми специалистами
- создание информационного банка данных, обеспечивающих эффективность использования инноваций в системе дошкольного образования

1.4.2. Основные области и направления стратегических изменений

Области изменений:

1. Локальные акты и материально – техническая база ДОУ
2. Методическая и психологическая службы ДОУ
3. Система повышения профессиональной компетентности педагогических кадров ДОУ
4. Инновационный потенциал педагога
5. Творческий потенциал педагогов
6. Образ успешного педагога
7. Система регулирования трудоустройства и закрепления молодых специалистов в ДОУ.

Направления изменений:

Проблема: не усовершенствованы условия в ДОУ для помощи молодому специалисту: освоить новые навыки, войти в коллектив, принять ценности и нормы культуры ДОУ.

<p align="center">Сегодняшняя ситуация (актуальное состояние):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Отсутствует психологическая готовность молодых педагогов к повышению своего профессионального уровня, не сформированы уверенность в своих силах и целеустремлённость. • Не сформирован образ успешного педагога • Отсутствует система регулирования трудоустройства и закрепления молодых педагогов в ДОУ. 	<p align="center">Желательная ситуация (желаемое состояние):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Обеспечивать средствами инновационных технологий психолого - педагогическую поддержку педагогических кадров ДОУ: обеспечивать психологическую готовность молодых педагогов к повышению своего профессионального уровня, формировать уверенность в своих силах и целеустремлённость; • Сформировать образ успешного педагога через наставничество молодого специалиста, разработку проектов, публикации, ведение собственных сайтов или страницы сайта • Создать систему регулирования трудоустройства и закрепления молодых педагогов в ДОУ (привлечение в систему образования молодых кадров путем материальной поддержки и обеспечения методического сопровождения).
<p align="center">Противодействующие силы и факторы:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Наличие педагогов, не имеющих специального (дошкольного) образования при достаточном опыте работы и профессиональной переподготовке; • Несовершенство штатного расписания: невозможность ввести должность заместителя заведующего, недостаточное количество ставок старшего воспитателя 	<p align="center">Действия по ослаблению или устранению противодействующих сил и факторов:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Создание системы мотивации педагогов к саморазвитию, самосовершенствованию, адаптации к новым условиям в образовании, заключение ЭК • Делегирование обязанностей
<p align="center">Поддерживающие силы и факторы (на что можно опереться):</p> <ul style="list-style-type: none"> • ДОУ укомплектовано на 100% штатами. • Наличие в ДОУ творчески работающих педагогов, молодых специалистов • Наличие педагогов, готовых к обучению и получению квалифицированной методической помощи; • Наличие достаточного потенциала 	<p align="center">Действия по усилению поддерживающих сил и факторов:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Организация наставничества молодого специалиста. • Эффективное использование кадровых ресурсов в ДОУ

<p>образовательного учреждения для решения возникших проблем (финансирование, творческий потенциал управляющей команды, материально – технические и пр. условия).</p> <p>• Имеются информационные ресурсы: выход в Интернет, Электронная почта, официальный Сайт ДОУ.</p>	<p>• Приобретение недостающей компьютерной техники в кабинеты и группы</p> <p>• Ведение собственных сайтов или страниц сайта ДОУ;</p>
<p><i>Будут усовершенствованы условия для помощи молодому специалисту освоить новые навыки, войти в коллектив, принять ценности и нормы культуры ДОУ.</i></p>	

1.4.3. Предполагаемая продолжительность проекта, этапы его реализации

Проект предполагается реализовать в течение четырёх лет с 2021 по 2025 годы. Планируется три этапа его реализации: подготовительный, практический, аналитический

1 этап – подготовительный:

Цель подготовительного этапа – обеспечение и усиление мотивационной готовности педагогов к наставничеству

Задачи подготовительного этапа:

- обеспечение теоретической готовности педагогического коллектива к наставничеству
- разработать мероприятия, направленные на реализацию данного проекта поэтапно.

2 этап – практический:

Цель практического этапа – обеспечение практической готовности педагогического коллектива к наставничеству

Задачи практического этапа:

- Совершенствовать теоретические знания педагогов - наставников и практические навыки;
- Сформировать положительную динамику в подготовке молодых кадров

3 этап – аналитический:

Цель аналитического этапа - обобщение и анализ полученных результатов в ходе реализации проекта по адаптации молодых педагогических кадров ДОУ

Задачи аналитического этапа:

- выявить рассогласования между желаемым и реальным уровнями инновационного потенциала молодых педагогических кадров.

1.5. Управление проектом.

Проект реализуется штатом ДОУ (основными участниками):

- *Администрация* (заведующий, старший воспитатель, завхоз);
- *Основной педагогический состав* (воспитатели, музыкальный руководитель, инструктор физкультуры, учитель – логопед, педагог – психолог);

Распределение функциональных обязанностей.

- Заведующий руководит реализацией проекта, координирует деятельность сотрудников по реализации проекта, осуществляет контроль за ходом реализации

- Старший воспитатель является основным участником реализации проекта и ответственным лицом за работу по управлению персоналом. Основные функции старшего воспитателя:

- организация выполнения мероприятий Проекта
- информационное сопровождение проекта и обеспечение документооборота в рамках реализации Проекта,
- поиск и подбор ресурсов в сети Интернет, периодической печати, литературе
- методическая поддержка и консультирование по своему направлению работы
- контроль хода выполнения мероприятий
- анализ состояния работ по реализуемому Проекту
- выработка и подготовка решений для внесения необходимых изменений или принятия их в практику работы ДОУ
- отчет о ходе и результатах работы по Проекту заведующему ДОУ (аналитические материалы) и всем участникам реализуемого Проекта.

- Воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, учитель – логопед являются основными участниками реализации конкретных мероприятий проекта и ответственными исполнителями

- Педагог – психолог оказывает психологическую помощь молодым педагогам в решении психологических проблем посредством психопрофилактики, психодиагностики, консультирования; формирует психологическую культуру педагогических работников; участвует в разработке и реализации индивидуального образовательного маршрута каждого молодого педагога. Педагог – психолог повышает работоспособность молодых педагогов, снимает излишнюю тревожность, связанную с переменами в дошкольном образовании, обеспечивает психологическую готовность молодых педагогов к повышению своего профессионального уровня, формирует уверенность в своих силах и целеустремленность.

II. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА (Дорожная карта)

№ п/п	мероприятия	ответственный
1 ЭТАП – ПОДГОТОВИТЕЛЬНЫЙ:		
1.	Изучение нормативно-правовой базы по данному направлению.	Заведующий Катошина О.Н.
2.	Разработка локальных актов ДОУ, регламентирующих сопровождение педагога: — Положение о наставничестве — Примерная анкета для молодого педагога по итогам отчетных периодов — Примерная анкета для наставника по итогам отчетных периодов — Тесты для опытного воспитателя на определение эффективности его работы — Памятка для наставника «Как помогать молодому педагогу»	Заведующий Катошина О.Н.

	<ul style="list-style-type: none"> — Анкета для молодого педагога ДОУ — Тест для молодого педагога на определение его педагогической стрессоустойчивости — Памятка для молодых педагогов "Правила поведения и общения воспитателя в ДОУ" — Модель профессионального продвижения и индивидуальный план профессионального развития. — Положение о работе педагогов над темами самообразования — План самообразования педагога — Оценка эффективности проведённого методического мероприятия 	
3.	Изучение существующих практик других образовательных учреждений;	Заведующий Катошина О.Н.
4.	Знакомство молодого педагога с ДОУ и обеспечение обратной связи с администрацией ДОУ	Старший воспитатель Смирнова А.В.
5.	Оценка профессионального потенциала молодого педагога: <ul style="list-style-type: none"> — провести анкетирование (цели и задачи педагога, его планы по обучению и воспитанию детей, идеи для экспериментальной работы) — перенести данные анкеты в карточку молодого педагога — сообщение сотруднику динамики и направлений его работы 	Старший воспитатель Смирнова А.В.
6.	Организация наставничества: <ul style="list-style-type: none"> — совместно со старшим воспитателем сформировать список опытных педагогов, которые справятся с наставничеством. — узнать у опытных педагогов, кто из них готов взяться за наставничество. — ознакомить будущего педагога - наставника с Положением о наставничестве и другими локальными актами ДОУ — убедиться, что молодой педагог и педагог - наставник согласны сотрудничать в паре. — издать приказ о закреплении за молодым педагогом педагога-наставника, который будет передавать коллеге свой опыт и помогать с текущими проблемами — обеспечить психологическое сопровождение молодому педагогу 	Заведующий Катошина О.Н. Старший воспитатель Смирнова А.В.
7.	Разработка педагогом - наставником программы наставничества с включением трёх периодов работы: <ul style="list-style-type: none"> — адаптационный – наставник узнает сильные и слабые стороны стажера, чтобы скорректировать программу и выбрать нужные методы работы; — основной – наставник реализует программу адаптации молодого коллеги, проводит работу по коррекции умений и навыков; — контрольно-оценочный – наставник проверяет уровень 	Педагог - наставник

	профессиональной компетентности молодого педагога, определяет его готовность к выполнению своих обязанностей.	
8.	Разработка педагогом - наставником плана личностно-профессионального развития молодого педагога. Задачи для молодого педагога: — анализировать учебные программы, по которым работает ДОУ — выявлять трудные для детей темы — правильно вести рабочую документацию — составлять планы различных этапов НОД — проверять и анализировать задания, которые выполняют дети — заполнять листы самооценки, чтобы сообщить об уровне своих навыков	Педагог - наставник
9.	Разработка педагогом - наставником опросных листов и анкет в зависимости от задач программы наставничества.	Педагог - наставник
10.	Передача педагогом - наставником знаний молодому педагогу: — какие есть обязательные требования к организации образовательного процесса — как вести рабочую документацию — как организовать самостоятельную деятельность и досуг детей — обучение молодого педагога технике безопасности на рабочем месте — применение в работе дидактических наглядных и других материалов	Педагог - наставник
11.	Выбор молодым педагогом новшеств в соответствии со своими потребностями и с учетом интересов и склонностей воспитанников	Старший воспитатель Смирнова А.В.
12.	Разработка промежуточной диагностики уровня инновационного потенциала молодого педагога: ведение собственных сайтов, формирование портфолио достижений и портфолио методического материала педагога, ведение и пополнение электронного портфолио, обобщение опыта своей работы в виде публикаций	Старший воспитатель Смирнова А.В.
2 ЭТАП – ПРАКТИЧЕСКИЙ:		
1.	Передача педагогического опыта от педагогов - наставников молодым специалистам: — привлечение в ДОУ молодых кадров путем материальной поддержки и обеспечения методического сопровождения.	Педагог - наставник
2.	Создание оптимальных условий для работы молодого педагога. Задача педагога - наставника – помочь коллеге как можно скорее влиться в работу, прижиться в коллективе, научиться взаимодействовать с детьми, их родителями и администрацией ДОУ: — проводить с молодыми педагогами индивидуальные беседы и консультации,	Педагог - наставник

	<ul style="list-style-type: none"> — помогать в изучении образовательных программ ДОУ, — помогать в планировании и составлении конспектов НОД — подбирать методические и дидактические материалы — помогать работать с документацией (табелями посещаемости, отчетами и т. д.). — анализировать уже проведенную НОД — оценивать динамику развития профкомпетенций педагога — оперативно решать с педагогом текущие рабочие вопросы и проблемы. 	
3.	Профилактическая работа с целью повышения психологической культуры молодых педагогов, психологические тренинги	Педагог – психолог Разумова Ю.Н.
4.	Создание мотивации для молодого педагога на достижение успеха: <ul style="list-style-type: none"> — активное участие в педагогических мероприятиях ДОУ: открытых занятиях, круглых столах, защите программ, творческих отчетах и т.д — активное участие педагогов в методической работе на уровне района: проблемно-творческих группах, научно-практических конференциях, выставках материалов передового педагогического опыта и т.д.. 	Старший воспитатель Смирнова А.В.
5.	Осуществление системы мер поощрения молодых педагогов по результатам смотров – конкурсов: на обогащение предметно-развивающей среды, различные выставки и др.	Заведующий Катошина О.Н.
6.	Совершенствование системы внутреннего контроля. Введение оценочных листов эффективности проведенного методического мероприятия	Старший воспитатель Смирнова А.В.
3 ЭТАП – АНАЛИТИЧЕСКИЙ:		
1.	Проведение педагогом - наставником регулярных опросов и анкетирования молодых педагогов,	Педагог - наставник
2.	Анализ педагогом - наставником результатов. Анализ уровня профессиональной деятельности молодого педагога: составление индивидуальных карт (методического паспорта) педагогов, разработка индивидуальных программ (планов) личностного развития молодого педагога, в т.ч. саморазвития педагога	Педагог - наставник
3.	Корректировка программы наставничества.	Педагог - наставник
4.	Отчет педагога – наставника о выполнении программы наставничества и представление его администрации ДОУ.	Педагог - наставник
5.	Анализ эффективности программы наставничества: <ul style="list-style-type: none"> — насколько молодой педагог овладел нужными навыками, — сократилось ли время, которое молодой педагог тратит на принятие решения, — насколько повысилась лояльность работников к молодому педагогу, — снизилось ли время адаптации молодого педагога по сравнению со средним временем адаптации работников без наставника 	Старший воспитатель Смирнова А.В.
6.	Установление причин рассогласования между желаемыми и	Заведующий

	реальными результатами программы наставничества (если рассогласование есть)	Катошина О.Н. Старший воспитатель Смирнова А.В.
7.	Проведение мониторинга реализации проекта	Старший воспитатель Смирнова А.В.

III. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ:

- 3.1. Молодой педагог адаптируется в условиях ДООУ, в коллективе и на рабочем месте
- 3.2. Молодой педагог включится в самообразовательную и исследовательскую деятельность
- 3.3. У молодого педагога будет развито профессиональное мышление, готовность осваивать инновационные методы работы
- 3.4. У молодого педагога будут предупреждены типичные ошибки в организации НОД, он может найти выход из затруднительных ситуаций
- 3.5. Молодому педагогу будет передан накопленный педагогический опыт, этот опыт внедряется в работу молодого педагога
- 3.6. У молодого педагога развит индивидуальный стиль работы с детьми, творческой деятельности

IV. МОНИТОРИНГ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА

Есть три признака, по которым можно определить, что сотрудник успешно прошел адаптацию, а проект успешно реализован:

1. Работа не вызывает напряжения и страха, она стала привычной, сотрудник чувствует себя уверенно.
2. Сотрудник овладел необходимым объемом знаний и навыков, которые необходимы для работы в ДООУ, и уверенно ими пользуется.
3. У сотрудника есть желание совершенствоваться профессионально.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1.	Андреев В.И. Педагогика: Учебный курс для творческого саморазвития / В.И. Андреев. – Казань, 2000 – 527с.
2.	Веселова Т. Б. «Совершенствование методической работы с педагогическими кадрами ДООУ», СПб, Детство-пресс, 2012.
3.	Зайцева Т.В., Зуб А.Т.. Управление персоналом. М.,2006. – 224с.
4.	Занина Л.В., Меньшикова Н.П. Основы педагогического мастерства / Серия «Учебники и учебные пособия». – Ростов-на-Дону: Феникс, 2003. – 288 с.
5.	Израильский Т.В. Как управлять персоналом - пособие для руководителей. – Справочник по управлению персоналом. - №4, 2004. – с.54-69.
6.	Лифинец А.С. Основы управления персоналом.– Иваново: Дом книги, 2000.
7.	Мишурова И.В., Кутелев П.В. Управление мотивацией персонала: Учебно-практическое пособие. – М.: ИКЦ «МарТ»; Ростов н/Д: Издательство центр «МарТ», 2003.–224 с.
8.	Пашкевич Т.Д. Петрусевиц В.В. Профессиональная компетентность педагогов ДООУ. // Управление ДООУ 2010. № 3

9.	Психология и этика делового общения: Учебник для вузов/Под ред. В.Н.Лавриненко.–3-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001 –326с.
10.	Фалюшина Л.И. Управление качеством образовательного процесса в дошкольном образовательном учреждении. М.: Аркти, 2004.
11.	Хохлова О.А. Формирование профессиональной компетентности педагогов // Справочник старшего воспитателя дошкольного образования. – 2010, №3.
12.	Яковлева. Как оценить профессиональную компетентность педагога. //Дошкольное воспитание. 2009. № 10

-