

**Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад №35 комбинированного вида Фрунзенского района Санкт-Петербурга**

ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА «НАСТАВНИЧЕСТВО»

Наставник Лифляндчик И.М., наставляемый - Вирченко А.А..

Срок реализации: 9 месяцев.

Начало реализации: 01.10.2024 г

Завершение реализации: 31.05.2025г.

Авторы-составители
Лифляндчик И.М., воспитатель
Вирченко А.А., воспитатель

**Санкт-Петербург
2024**

Пояснительная записка

Актуальность

В настоящее время в современном обществе дошкольному образованию уделяется все больше внимания. Однако вопрос обеспечения педагогическими кадрами становится только острее. Выпускники педагогических учреждений все реже работают по специальности. Зачастую в детские сады приходят специалисты, имеющие педагогическое образование, но не специальное, без опыта работы.

Общим для этих категорий педагогов является отсутствие опыта и специальных знаний. Нагрузка, лежащая на плечи с первых дней, часто пугает коллег без опыта работы с детьми, и объем работ кажется им невыполнимым. Большинство из них боятся собственной несостоятельности, постоянно волнуются, что что-то не успею, упустят или сделают не так. Такой воспитатель не способен ни на творчество, ни, тем более, на инновации. Проблема также в том, что с первого дня работы начинающий воспитатель имеет те же самые обязанности и несёт ту же ответственность, что и педагог с многолетним стажем, и все вокруг ожидают от них одинаково безупречного профессионализма.

Все эти факторы способствуют нестабильности педагогического коллектива в образовательных учреждениях. Текучесть кадров, нехватка педагогов-дошкольников – актуальный вопрос нашего времени. Что же может положительно повлиять на его решение? Ответ на этот вопрос частично может быть решен с помощью введения системы наставничества в деятельность педагогических коллективов.

Говоря о наставничестве, имеется в виду одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой молодой или начинающий педагог практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством более опытного педагога. Наставничество является успешным и эффективным методом профессиональной адаптации, при-

меняемым в дошкольном образовательном учреждении, способствующим становлению молодого специалиста.

Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Наставничество на современном этапе развития образовательной системы – это в первую очередь система обучения новых работников полноценному исполнению трудовой деятельности. Само наставничество — это не только передача жизненного опыта, это лучший инструмент для того, кто хочет добиться большего; эффективный механизм развития таланта и лидерства у педагога. Для современного поколения важны такие понятия, как вовлеченность, обучение, активность, наглядное подтверждение своей социальной значимости, реализация творческих замыслов и планов. Именно этими потребностями необходимо руководствоваться наставникам, разрабатывая индивидуальную программу. Программа наставничества направлена на становление начинающего педагога и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности, а так же делает акцент на практическую часть области знаний. Более опытный человек делится своими знаниями, умениями и навыками с педагогом, не имеющим опыта работы в педагогической сфере.

Исходя из вышесказанного, можно выделить основные проблемы в деятельности наставляемого молодого воспитателя: Недостаточный уровень профессиональной компетентности начинающего воспитателя в практической деятельности, а так же и теоретической, в части нормативно-правовых документов ДООУ.

Цель и задачи

Цель: оказание помощи воспитателю в повышении уровня профессионального мастерства, формирование уверенности в собственных силах, мотивации на дальнейшее саморазвитие, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.

Задачи:

1. Подготовить к проектированию и разработке образовательной программы дошкольного образования, рабочих программ в соответствии с требованиями ФОП ДО и ООП дошкольного учреждения, планированию и организации образовательного процесса;
2. Научить педагога эффективно применять свои теоретические знания и умения в процессе профессиональной деятельности;
3. Оказать практическую психологическую и методическую помощь начинающему педагогу при анализе проблемных педагогических ситуаций, определения стратегий их разрешения и выбора продуктивных методов и приемов педагогического воздействия, адекватных поставленным целям;
4. Развивать коммуникативные умения начинающего педагога по формированию конструктивной системы взаимодействия в процессе общения с детьми, родителями, коллегами.

Сроки реализации индивидуальной программы наставничества:

С 01.10.2024 по 31.05.2025

Режим реализации: очно.

Наставник и наставляемый самостоятельно решают, сколько времени потратить на изучение тех или иных вопросов и какая глубина их проработки нужна.

Этапы реализации:

1. Адаптационный «Добро пожаловать! Мы рады новым коллегам» (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности);
2. Основной этап. «Попробуй себя! Я тебе помогу» (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности)
3. Контрольно-оценочный. «У тебя все получилось! Я горжусь тобой!» (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности).

Ожидаемые результаты профессиональной адаптации молодого специалиста:

Педагогическое наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога по развитию необходимых умений и компетенций. Осуществления педагогической деятельности происходит в конкретной образовательной организации, с учетом ее специфики, уклада, традиций и единых требований.

1. Начинаящий педагог готов к проектированию и разработке рабочих программ в соответствии с требованиями ФОП ДО и ООП дошкольного учреждения; умеет планировать, организовывать образовательный процесс.
2. Умеет применять в педагогической практике современные образовательные технологии; современные подходы к воспитательно-образовательной деятельности; отбирать оптимальные формы, методы и приемы в процессе образовательной, совместной и самостоятельной деятельности детей; умеет включать детей в различные виды деятельности, соответствующие их возрастным и психологическим особенностям, потребностям.

3. Умеет применять методы оценки мероприятий образовательного, воспитательного характера с позиции требований ФОП ДО и ООП дошкольного учреждения (образовательная, совместная и самостоятельная деятельность детей, родительские собрания, массовые мероприятия, семинары и др.); проводить анализ и корректировать воспитательно-образовательный процесс, владеет технологией самоанализа и педагогической рефлексией.

4. Умеет грамотно планировать и управлять коммуникативными взаимодействиями: правильно конструировать свою речь (определять содержание акта общения), находить адекватные средства для передачи содержания (верный тон, нужные слова), быстро и правильно ориентироваться в условиях педагогической ситуации общения, обеспечивать обратную связь.

Для молодого специалиста:

- Познание педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития;
- Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями);
- Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь;
- Повышение квалификации;
- Рост профессиональной и методической компетенции воспитателя, повышение уровня готовности к педагогической деятельности.

Для наставника:

- Эффективный способ самореализации;
- Повышение квалификации;
- Достижение более высокого уровня профессиональной компетенции;

- Происходит рост самооценки наставника.

Для образовательной организации:

- Успешная адаптация молодых специалистов;
- Повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательном учреждении;
- Улучшает морально-психологический климат внутри коллектива, знакомит с традициями коллектива, уменьшает текучесть кадров;
- Создает благоприятную среду для саморазвития сотрудников.

Содержание программы и направления ее реализации

Форма наставничества - способ реализации наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой программой наставничества, основной деятельностью и позицией участников.

Формами и методами организации моей работы с начинающим педагогом являются беседы, встречи с опытными воспитателями, открытые занятия, тематические педсоветы, методические консультации, посещение и взаимопосещение занятий, анкетирование, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях.

Вид наставничества

Традиционная модель наставничества.

Ключевые направления работы

Основные предметные области в работе с молодыми педагогами:

1. Учебный план: рабочая программа, календарно-тематическое планирование;
2. Задачи занятия (образовательная, развивающая, воспитательная);

3. Методические требования к занятию;
4. Соответствие методов обучения формам организации занятия;
5. Соблюдение на занятии санитарно-гигиенических требований к обучению;
6. Основная документация;
7. Различные формы и методы организации свободной деятельности воспитанников;
8. Адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива и правил поведения на образовательной программе дошкольного образования.

Этапы взаимодействия наставника и наставляемого.

Этапы взаимодействия:	Содержание
Прогностический	Определение целей взаимодействий, выстраивание отношений взаимопонимания и доверия, определение круга обязанностей, полномочий субъектов, выявление недостатков в умениях и навыках начинающего специалиста.
Практический	- Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающего специалиста; - Координация действий педагогов в соответствии с задачами ДОУ и задачами воспитания и обучения детей; - Разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемых программ; - Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала; - Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога; - Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.
Аналитический	-Анализ результатов работы молодого педагога с детьми; -Динамика профессионального роста. -Самоанализ своей деятельности за прошедший год; -Подведение итогов, выводы.

Содержание деятельности (наставника, наставляемого)

В своём профессиональном становлении молодой педагог проходит несколько ступеней.

1 год работы - самый сложный период, как для начинающего педагога, так и для помогающих ему адаптироваться коллег. Происходит осознание своих возможностей как педагога, воспитатель начинает понимать свою значимость для детей, родителей, коллег. На практике применяет полученные знания и умения. Трудности, испытываемые в работе, заставляют заниматься самообразованием.

Задача: предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя. Исходя из этого, была построена адаптационная работа

Адаптационная работа включает в себя:

- Беседа заведующего ДОО при приеме на работу, знакомство его с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом ДОО, традициями, определение рабочего места.
- Знакомство с воспитанниками возрастной группы учреждения, представление молодого воспитателя коллективу.
- Анкетирование (выявление затруднений в работе на начало года).
- Наставляемый 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.
- Изучение нормативно – правовой базы. Ведение документации.

- По возможности начинающий педагог направляется на ту группу, где работает опытный воспитатель, который может быть его наставником, дать необходимые консультации, продемонстрировать занятия, организацию прогулки детей и т.д.
- Дидактическая подготовка к проведению педагогических мероприятий и совместной деятельности детей.

Задачи профессионального становления:

1. Поддерживать и поощрять обучение.
2. Передавать накопленные знания.
3. Раскрыть потенциал.
4. Помочь достигнуть результата.

Педагог-наставник обращает особое внимание начинающего воспитателя на :

- требования к организации учебно-воспитательного процесса;
- возможности использования в практической деятельности дидактических и технических средств обучения;
- требования к ведению документации.

Педагогу-наставнику необходимо обеспечить поддержку наставляемого в области:

- практического освоения основ педагогической деятельности (проектирование, подготовка, проведение и самоанализ занятия);
- применения форм, методов и приемов обучения;
- применения ИКТ-технологий в образовательной практике;
- психологических основ взаимодействия педагога с детьми в совместной деятельности;
- обеспечения благоприятного психологического климата в коллективе детей и создания ситуации успеха воспитанников в разных видах деятельности;

-подготовки к предстоящей аттестации.

Оценка результативности и эффективности программы

Показатели эффективности системы наставничества

1 этап Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Цель :

-оценка качества реализуемой программы наставничества;
-оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи :

-сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
-обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
-контроль хода программы наставничества;
-описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого;
-определение условий эффективной программы наставничества.

Оформление результатов.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен анализ реализуемой Программы наставничества. Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкеты.

Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества.

Для оценки соответствия условий организации Программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а

также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой Программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы наставничества.

2 этап Оценка влияния Программы наставничества на участников образовательных отношений

Цели:

- глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
- оценка динамики характеристик образовательного процесса;
- анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

Задачи:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- определение условий эффективной программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность и т. п.)

Основываясь на результатах данного этапа, можно сделать выводы о наличии положительной динамики влияния Программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в

образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности наставляемого, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальней работы.

Материалы для выявления профессиональных проблем и образовательных запросов молодого педагога (наставляемого)

Анкета № 1 «Диагностика проблем педагога»

1. При проведении каких видов образовательной деятельности вы испытываете трудности?
2. Каковы причины, по вашему мнению, этих трудностей?
 - Материальные условия
 - Большое количество детей в группе
 - Недостаточная методическая помощь со стороны руководства
 - Недостаток педагогического опыта
 - Нехватка методической литературы
3. Испытываете ли Вы затруднения в общении с: родителями, детьми, руководством?
 - Да
 - Нет
 - Не знаю
4. Какие методы и приемы вы используете для активизации познавательной деятельности дошкольников? В какой методической помощи вы нуждаетесь?
 - В прослушивании лекций по психологии, педагогике, методикам
 - В методических консультациях по отдельным разделам
 - Просмотр открытых занятий у опытных воспитателей

Показатели системы оценки профессиональной деятельности

1. Выполнение требований законодательных актов, нормативных документов в сфере образования.

2. Культура ведения документации.
3. Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей, общества.
4. Реализация современных образовательных программ, методик и технологий обучения и воспитания.
5. Использование в профессиональной деятельности информационных технологий.
6. Комплексная система планирования образовательной деятельности, индивидуальное сопровождение воспитанника.
7. Использование инновационных форм, методов образования.
8. Создание современной развивающей предметно-пространственной среды, информационно-образовательной среды.
9. Обеспечение благоприятного микроклимата, психологического комфорта в детском коллективе.
10. Участие в инновационной работе.
11. Осуществление самообразования.
12. Профессиональная компетентность в вопросах воспитания и обучения детей.
13. Дисциплинированность и ответственность.
14. Достижения воспитанников

План реализации программы

Выбор формы работы с молодым специалистом, должен начинаться с вводного анкетирования, тестирования или собеседования, где он расскажет о своих трудностях, проблемах, неудачах. Затем на основе примерного плана разрабатывается индивидуальный план развития под руководством наставника. В конце года проводится анализ деятельности наставника и наставляемого. В методическом сопровождении деятельности начинающих педагогов важны не разнообразие мероприятий, а система, направленная на совершенствование профессиональной подготовки путем освоения целостной работы воспитателя дошкольной образовательной организации.

Содержание работы	Форма проведения	Месяц
-Рекомендации по охране жизни и здоровья детей на территории ДОУ - Анкетирование молодого педагога. - Помощь в изучении ФОП -Помощь в подготовке документации - Родительское собрание - Мониторинг развития детей. -Посещение молодым специалистом занятий и режимных моментов.	- Беседа - Анкетирование. - Беседа. -Консультации и ответы на интересующие вопросы. - Помощь в организации и проведении собрания, обсуждение собрания - Оказание помощи при проведении мониторинга. - Консультация.	Сентябрь
- Планирование образовательного процесса в рамках комплексно – тематического планирования. -Изучение методики проведения занятий, совместная разработка конспектов занятий, эффективное использование дидактического материала в работе. - Взаимопосещение молодого специалиста и наставника занятий и режимных моментов.	- Консультация, оказание помощи. - Беседа - Беседа и обсуждение - Консультации, показ и	Октябрь

- Знакомство с вариативной частью программы Кругозор «Образ и мысль»	беседа.	
- Выявление трудностей в работе. Анализ занятия. - Знакомство с организацией и руководство сюжетно – ролевыми играми детей. - Знакомство с вариативной частью программы Кругозор «Работа с вещью». - Организация и проведение «Образовательного путешествия» по программе Кругозор.	- Консультации беседа и ответы на интересующие вопросы. - Помощь в подборе дидактического материала. Консультация, планирование, обмен опытом, помощь наставника. - Консультации, показ и беседа. -Показ и консультация.	Ноябрь
- Подготовка к новогодним мероприятиям. Организация и проведение праздников и досугов с учетом возраста и особенностей детей. - Взаимопосещение молодого специалиста и наставника занятий и режимных моментов.	- Обсуждение. Рекомендации и беседа - Консультации, беседы и ответы на интересующие вопросы, оказание помощи.	Декабрь

- Организация индивидуальной работы с детьми. - Использование современных игровых технологий. - Дидактическая игра своими руками»	-Консультация - Консультации и подбор материала. - Беседа, помощь	Январь
- Роль игры в развитии дошкольников. - Организация и проведение сюжетно - ролевой игры с детьми во второй половине дня. -Причины возникновения конфликтных ситуаций между детьми и их урегулирование в процессе игровой деятельности. - Взаимопосещение молодого специалиста и наставником занятий и режимных моментов.	- Консультации и ответы на интересующие вопросы. - Беседы. - Практическая помощь, рекомендации. - Консультации, беседы и ответы на интересующие вопросы, оказание помощи.	Февраль
- Организация предметно-пространственной среды в группе и на участке. - Организация и проведение праздников и досугов с учетом возраста и особенностей детей - Подготовка к весеннему празднику 8 марта	- Оказание помощи при создании развивающей среды для детей разновозрастного возраста. - Беседы и ответы на интересующие вопросы.	Март

- Просмотр развивающей предметно- пространственной среды по областям. - Основные проблемы в педагогической деятельности молодого специалиста. - Анкетирование молодого специалиста.	- Консультации и рекомендации. - Беседы, консультации и ответы на интересующие вопросы. - Беседа.	Апрель
-Мониторинг развития детей. -Подготовка к летне-оздоровительному периоду. -Подведение итогов работы. - Самоанализ молодого специалиста.	-Оказание помощи при проведении мониторинга. - Консультация и ответы на интересующие вопросы,оказание помощи. - Беседы, консультации и ответы на интересующие вопросы.	Май

Отчет о проделанной работе по организации наставничества за 2023-2024 учебный год

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 35 комбинированного вида Фрунзенского района Санкт-Петербурга

Ф.И.О. наставника: Лифляндчик Ирина Михайловна.

Должность: воспитатель

Педагогический стаж работы наставника: 11 лет

№ приказа и дата назначения наставника: № от 01.10.2024 г.

Ф.И.О. педагога, в отношении, которого осуществляется наставничество: Вирченко Анна Александровна

Даты начала и окончания работы наставника с молодым педагогом: с 01.10.2024 по 31.05.2025

Шкала оценок							
1		2		3		4	
не соответствует требованиям (знания и владение навыками отсутствует)		Частично соответствует (знания и навыки недостаточные и отрывочные, несистематизированные, неуверенно применяются на практике)		соответствует требованиям (знания достаточно полные, но имеются вопросы, требующие дополнительной консультации, владение навыками достаточно уверенное)		Превосходит требования (знания исчерпывающие, умения уверенно применяются на практике)	
Профессиональные знания и умения							
№	Наименование выполненных мероприятий по осуществлению наставничества	Срок выполнения мероприятий	Оценка наставника	Оценка руководителя	Комментарии		
1.	Анкетирование, выявление знаний и затруднений у молодого педагога в процессе воспитательно-образовательной деятельности	Первая половина октября			Был составлен индивидуальный план профессионального становления молодого педагога		
2.	Консультация, оказание помощи в организации качественной работы с документацией (план по самообразованию; изучение примерной	Вторая половина октября			Рекомендовано учитывать при оформлении документации образовательного процесса в группе такие принципы как систематичность, последовательность,		

	основной образовательной программы дошкольного образования ;знакомство с основными документами, регламентирующим и деятельность ДОУ; изучение целей и задач годового плана; структура перспективно-календарного планирования; структура комплексно-тематического планирования.)				в соответствии с требованиями учреждения. Необходимо продолжать работу в данном направлении.
3	Консультация, посещение молодым специалистом занятий у наставника. Посещение наставником занятий молодого специалиста. Изучение методики проведения занятий по всем образовательным областям, совместная разработка конспектов занятий, эффективное использование дидактического материала в работе. Выявление профессиональных затруднений и совместное определение путей их устранения.	В течении ноября			Молодой педагог достаточно компетентен в проектировании и анализе образовательной деятельности (занятий). Необходимо продолжать работу в данном направлении.
4	Анализ РППС в группе в соответствии с требованиями ФГОС и	Последняя неделя ноября			Организация развивающей предметно-пространственной среды (РППС) в

	методическими рекомендациями.				групповом помещении соответствует требованиям ФГОС ДО. Необходимо продолжать работу в данном направлении.
5.	Консультация. Практикум. Планирование работы с родителями, оформление наглядной информации для родителей. Родительское собрание. Моделирование педагогических ситуаций. Причины возникновения конфликтных ситуаций и их урегулирования в процессе педагогической деятельности.	Первая половина дня			Необходимо продолжать работу над культурой общения с родителями (законными представителями), по освоению эффективных приемы взаимодействия.
6.	Консультация. Наблюдения. Организация и руководство творческими играми детей. Роль игры в развитии дошкольников.	Вторая половина декабря			Молодой педагог достаточно компетентен в самостоятельной организации и проведении творческих игр с детьми. Необходимо продолжать работу в данном направлении.
7.	Беседа. Практикум. Моделирование культурно-досуговой деятельности воспитанников. Изучение годового плана и планирование отдельных мероприятий.	Вторая половина января			Проведение развлечения «В гостях у сказки» на хорошем уровне. Молодой педагог проявил инициативу и творчество при организации мероприятия.

8	Педагогическая мастерская по проектированию образовательной деятельности с использованием конкретных технологий. Освоение современных педагогических технологий.	В течении февраля			Оказанная помощь в приобретении опыта по освоению разнообразных современных технологий обучения и развития познавательной деятельности воспитанников способствовала молодому педагогу самостоятельно разрабатывать конспекты ООД с использованием конкретных педагогических технологий.
9.	Консультация. Использование в работе проектов. Анализ перспективного плана проектной деятельности.	В течении марта			Молодым педагогом был самостоятельно разработан и реализован краткосрочный проект по экологическому воспитанию «Земля-наш общий дом». Необходимо продолжать работу в данном направлении.
10.	Консультирование по возникающим вопросам проведения мониторинга по освоению образовательной программы воспитанникам.	В течении апреля			Молодым педагогом была самостоятельно составлена аналитическая справка по результатам мониторинга по освоению образовательной программы воспитанниками.
11	Анкетирование. Итоги реализации программы наставничества	Первая половина мая			Период адаптации молодого специалиста прошел успешно. Молодому специалисту оказывалась помощь администрацией,

					руководителем методического объединения и педагогом-наставником в вопросах совершенствования теоретических знаний, повышения профессионального мастерства
Предварительная оценка (на основании выставленных наставником оценок)					
Итоговая оценка (с учетом корректировок руководителя)					
Руководитель _____ / _____ «__» _____ 20__ г. подпись Ф.И.О. Наставник _____ / _____ «__» _____ 20__ г. подпись Ф.И.О. Педагог с результатами наставничества ознакомлен _____ / _____ подпись Ф.И.О. «__» _____ 20__ г.					

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, можно констатировать, что для повышения эффективности работы молодыми педагогами необходимы:

- ✓ обоснованный выбор системы методической работы на основе аналитической деятельности;
- ✓ работа на основе диагностики педагогических затруднений, учёта творческой активности и информационных потребностей педагога;
- ✓ взаимосвязь всех подразделений методической службы ДОУ, форм и методов методической работы;
- ✓ оптимальное сочетание теоретических и практических форм;
- ✓ оценка педагогического труда по результатам;
- ✓ своевременное обеспечение методической литературой.

У молодого педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно-образовательный процесс, раскроется творческий потенциал.

Педагогический опыт можно почерпнуть из книг, методических пособий, Интернета и других источников информации, но человечество еще не придумало лучшего способа передачи опыта, чем личный контакт и творческое взаимодействие педагогов-единомышленников разных поколений.

У молодого педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно — образовательный процесс, раскроется творческий потенциал.

