

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ГОРОДА НИЖНЕВАРТОВСКА  
ДЕТСКИЙ САД №44 «ЗОЛОТОЙ КЛЮЧИК»**

Утверждаю  
Заведующий МАДОУ г. Нижневартовска  
ДС №44 «Золотой ключик»  
\_\_\_\_\_ О.И.Гладких  
Приказ № 313 от 31.08.2022г.

**ПРОГРАММА  
«НАСТАВНИЧЕСТВО»  
НА 2022-2025ГГ**

**Нижневартовск**

## ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

<p>Основание для разработки программы</p>	<p>Создание института наставничества в ДОУ: Федеральный закон от 29.12.2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Приказ Минобрнауки России от 17.10.2013 N1155 "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования" Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями 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". Паспорт федерального проекта «Современная школа», «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование» в соответствии с: –Указом Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»; –Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»; –Федеральным закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; –Распоряжением 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»; –Распоряжением 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»; –Распоряжением 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»; –Письмом 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»; –Приказом 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.». Коллективный договор МАДОУ ДС № 44 «Золотой ключик»</p>
---	---

Заказчик программы	Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение г.Нижневартовска детский сад №44 «Золотой ключик»
Основные разработчики программы	О.И.Гладких – заведующий Д.А.Гончарова – заместитель заведующего по воспитательной и методической работе А.Р. Уразбаева – старший воспитатель Е.В. Литвинова – учитель-логопед Ф.В. Нигматова – педагог-психолог
Исполнители программы	Педагогический коллектив
Цель программы	Создание целостной системы направленной на реализацию комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в образовательной организации, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.
Задачи	<ul style="list-style-type: none"> <li>- содействовать созданию в образовательной организации психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;</li> <li>- оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников образовательной организации;</li> <li>- содействовать участию в стратегических партнерских отношениях, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества на уровне организации и вне её;</li> <li>- способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов, востребованности использования современных технологий путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, групповых форм наставничества;</li> <li>- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;</li> <li>- оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности дошкольной образовательной организации, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;</li> <li>- оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога к условиям осуществления педагогической деятельности дошкольной образовательной организации, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;</li> <li>- обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога;</li> <li>- ускорять процесс профессионального становления и развития педагога, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с должностью;</li> <li>- содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагогов, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством.</li> </ul>

<p>Ожидаемые результаты</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Эффективная модель сопровождения процесса профессионального становления педагогов.</li> <li>• Рост профессиональной компетентности и мастерства молодых педагогов.</li> <li>• Рост уровня самообразования, самоорганизации, саморазвития.</li> <li>• Увеличена база наставников ДОУ через организацию разных форм целевой модели наставничества (педагоги стажисты – до 8 чел., молодые педагоги стаж работы до 3 лет – до 3 чел.).</li> <li>• Включены в городскую базу наставников до 3 педагогов по разным направлениям.</li> </ul>
<p>Система организации контроля</p>	<p>Контроль над ходом выполнения программы осуществляется 1 раз в год.</p>

## Аннотация

**Программа направлена на формирование нового типа педагога-профессионала, обладающего современным педагогическим мышлением и высокой профессиональной культурой.**

В программе раскрываются цели, задачи, принципы, формы работы с наставляемым, обозначены пути создания условий для овладения педагогами ДОО основными компетенциями в организации мероприятий, направленных на укрепление здоровья воспитанников и их физическое развитие; организации различных видов деятельности и общения воспитанников; организации образовательной деятельности по реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования; осуществления взаимодействия с родителями (законными представителями) воспитанников и работниками образовательного учреждения; методического обеспечения образовательного процесса, владения информационно-коммуникационными технологиями и умением применять их в своей деятельности.

## Ключевые понятия программы

**Наставничество** – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

**Система (целевая модель) наставничества** – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях, подведомственных департаменту образования администрации города Нижневартовска (далее – целевая модель наставничества).

**Форма наставничества** – способ реализации целевой модели наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

**Наставник** – участник персонализированной программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию развития наставляемого, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов.

**Наставляемый** – участник персонализированной программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции. Наставляемый является активным субъектом собственного непрерывного личностного, профессионального роста.

**Куратор** – сотрудник образовательной организации, учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения – школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных программ.

**Персонализированная программа наставничества** – это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

## Актуальность

В современной интерпретации наставничество – это универсальная модель построения отношений внутри любой образовательной организации. Вопрос наставничества привлекает внимание педагогического сообщества, прежде всего как востребованная и актуальная практика в социальной и образовательной сферах.

В процессе формирования личности, наставник играет ведущую роль, так как наставнические отношения строятся на принципах доверия, диалога, конструктивного партнерства и взаимного обогащения, а также прямой передачи личного и практического опыта от человека к человеку.

Технология наставничества применима для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги, в том числе:

–проблемы адаптации молодого специалиста в новом коллективе;

–эмоциональные, психологические и профессиональные проблемы педагога с большим стажем работы, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

Наставничество становится неотъемлемым компонентом современной системы образования, так как:

1.Программа наставничества является универсальной технологией построения отношений внутри организации, как технология, интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей.

2.Позволяет максимально полно раскрыть потенциал личности наставляемого, необходимый для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях.

3.Создает условия для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов.

## Цель и задачи программы

**Цель программы:** Создание целостной системы направленной на реализацию комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в образовательной организации, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

### **Задачи:**

- содействовать созданию в образовательной организации психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;
- оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников образовательной организации;
- содействовать участию в стратегических партнерских отношениях, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества на уровне организации и вне её;
- способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов, востребованности использования современных технологий путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, групповых форм наставничества;
- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;
- оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности дошкольной образовательной организации, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей.
- оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога к условиям осуществления педагогической деятельности дошкольной образовательной организации, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
- обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога;
- ускорять процесс профессионального становления и развития педагога, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с должностью;



- содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагогов, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством.

## **Подбор и формирование пар «наставник – наставляемый»**

Наставник и наставляемый – основные субъекты наставнической деятельности в образовательной организации. Запрос на наставничество может исходить как от самого наставляемого, так и от административных работников по результатам работы организации. Запрос на наставничество педагогических работников обновляется ежегодно.

### **Наставников выбирают из числа:**

– опытных педагогов, имеющих устойчивые профессиональные достижения и успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров, руководитель педагогического сообщества, в том числе в дистанционном режиме), а также педагогов, стабильно показывающих высокое качество образования обучающихся по своему предмету вне зависимости от контингента детей;

– педагогов и иных специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы, склонных к активной общественной работе, заинтересованных в успехе и повышении престижа образовательной организации, участников педагогических сообществ, в том числе на дистанционной основе;

– педагогов-профессионалов, пользующихся безусловным авторитетом среди педагогов, обладающих лидерскими качествами, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией, имевших опыт успешной неформальной наставнической деятельности;

– методически ориентированных педагогов или методистов, обладающих аналитическими навыками, способных провести диагностические и мониторинговые процедуры, готовых транслировать собственный профессиональный опыт, создавать рефлексивную среду для освоения коллегами педагогических технологий и методик, которыми владеют сами;

– педагогов, готовых к самосовершенствованию, инновационному профессиональному развитию в плане приобретения новых компетенций и опыта, социально мобильных, способных к самообучению и дальнейшей успешной самореализации, но при этом заинтересованных в успехах

наставляемого коллеги и готовых нести личную ответственность за его результаты работы.

**Наставляемые формируются из числа:**

- молодых/начинающих педагогов;
- педагогов, приступивших к работе после длительного перерыва;
- педагогов, находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- педагогов, желающих повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности (предметная область, воспитательная и внеурочная деятельность, дополнительное образование, работа с родителями и пр.);
- педагогов, желающих овладеть современными IT-программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями и т.д.;
- педагогов, находящихся в состоянии профессионального, эмоционального выгорания;
- педагогов, испытывающих другие профессиональные затруднения и осознающих потребность в наставнике;
- студентов, заключивших договор с обязательством последующего принятия на работу и/или проходящих практику в образовательной организации.

## Формы наставничества

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

В образовательной организации дошкольного образования в отношении педагогических работников актуальна формы наставничества: «педагог – педагог». В рамках этой формы одной из основных задач наставничества является успешное закрепление молодого (начинающего) педагога на месте работы или в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации.

В такой форме наставничества, как «педагог – педагог», возможны следующие модели взаимодействия.

1. Взаимодействие **«опытный педагог – молодой специалист»**, которое является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков. Наставник учит преодолевать препятствия, внушает наставляемому веру в собственные силы и в позитивные профессиональные перспективы. Формами и методами организации работы с молодыми и начинающими педагогами являются беседы, собеседования, тренинги, встречи с опытными педагогом, открытые занятия, тематические педсоветы, семинары, методические консультации, посещение и взаимопосещение занятий, анкетирование, тестирование, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях. В случае успеха молодой педагог закрепляется не только в профессии, но и в образовательной организации, спустя три–пять лет проходит аттестацию и стремится к дальнейшему профессиональному росту.

2. Взаимодействие **«лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации»**. Здесь на первый план выходит психологическая и личностная поддержка педагога, который в силу различных причин имеет проблемы социального характера в выстраивании коммуникации и социального взаимодействия с отдельными личностями. Главное направление наставнической деятельности – профессиональная социализация наставляемого. Эту поддержку необходимо сочетать с профессиональной

помощью по развитию его педагогических компетенций и инициатив, которые подчеркнули бы уникальность, нестандартность и неповторимость личности педагога, испытывающего проблемы социального характера, его незаменимость в решении определенных проблем.

3. Взаимодействие **«педагог-новатор – консервативный педагог»**, при котором педагог, склонный к новаторству и нестандартным решениям, помогает опытному педагогу овладеть современными цифровыми технологиями. Главный метод общения между наставником и наставляемым – выведение консервативного педагога на рефлексивную позицию в отношении его педагогического опыта, который в значительной мере сформировался в условиях субъект-объектной педагогики. В противном случае возникнет психологический барьер к человеку и к требованию или риск ухода опытного педагога из сферы образования. В случае успешного наставничества возможно вхождение опытного педагога в коллектив в новом качестве квалифицированного специалиста-эксперта инновационных процессов в дошкольной организации, преодоление собственного профессионального выгорания, переход на новую для него позицию наставника или даже наставника на муниципальном уровне.

Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества, имеющихся профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

### **Виды наставничества**

**Виртуальное (дистанционное) наставничество** – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

**Наставничество в группе** – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

**Краткосрочное или целеполагающее наставничество** – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

**Реверсивное наставничество** – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

**Ситуационное наставничество** – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

**Скоростное наставничество** – однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обмениваться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).

**Традиционная форма наставничества («один-на-один»)** – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

## Этапы реализации наставничества

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого педагога носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности наставляемого (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического). Поэтому наставник, оказывая помощь наставляемому, может выстраивать свою деятельность поэтапно:

**1 этап – адаптационный.** Определяет круг обязанностей и полномочий субъектов, выявляет недостатки в умениях и навыках наставляемого, для того чтобы выработать программу адаптации.

**2 этап – основной (проектировочный).** Разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений наставляемого, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

**3 этап – контрольно-оценочный.** Проверяет уровень профессиональной компетентности наставляемого, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Такая этапность оказалась целесообразной при управлении процессом профессионального становления молодого педагога и его одновременного включения в процессы самоорганизации, саморазвития и самопроектирования.

Для оказания помощи наставляемым в повышении профессиональной компетентности, и дальнейшего сотрудничества, с целью предупреждения типичных ошибок в работе с детьми и родителями, формирования устойчивых принципиальных позиций в воспитательно-образовательной работе с детьми и в рамках деятельности методического объединения «Наставничество» был разработан план работы с наставниками и наставляемыми. Это позволило определить и корректировать процесс профессионального становления наставников и наставляемых.

## **Психолого-педагогическое сопровождение наставляемого.**

Психолого-педагогические условия включают меры по созданию атмосферы психологического комфорта и доверия, взаимопомощи и уважения в педагогическом коллективе. Такая атмосфера позволяет предотвратить напряжение и конфликтные ситуации в коллективе, повысить стрессоустойчивость наставников и наставляемых; нивелировать монотонность и однообразие в деятельности педагогов старших возрастов, предотвратить их профессионально-личностное выгорание, успешно адаптировать молодых/начинающих педагогов в коллективе.

Психолого-педагогический ресурс в системе наставничества подразумевает:

- ✓ широкое использование методик и технологий рефлексивно-ценностного и эмоционально-ценностного отношения к участникам системы наставничества, которые способствуют актуализации глубинных жизненных ресурсов, нередко скрытых от них самих; это обеспечивают педагог-психолог и различные психологические службы при реализации программ наставничества;

- ✓ психологическую поддержку формируемым парам наставников и наставляемых посредством проведения психологических тренингов, направленных на развитие эмпатических способностей, применения акмеологических практик, укрепляющих профессиональное здоровье специалистов, способствующих преодолению жизненных и профессиональных кризисов; психолог также участвует в определении совместимости наставнических пар/групп;

- ✓ формирование психологической готовности наставляемого не копировать чужой, пусть и очень успешный опыт, а выйти на индивидуальную траекторию, которая поможет сформироваться неповторимому профессиональному почерку педагога.

**Помощь педагога-психолога молодым специалистам состоит из следующих этапов:**

1. Составление запросов к психологу и проблемы, решения которых являются первоочередными.

2. Расширение имеющихся компетенций, формирование понимания основных особенностей наблюдения, как метода диагностики, специфики распознавания сигналов ребенка и особенностей установления контакта с ним.



3. Нахождение молодыми специалистами своего места в профессии, адаптация имеющихся у специалистов знаний к особенностям детей, формирование и поддержка умения работать в команде не теряя профессиональной индивидуальности.

4. Формирование умения анализировать и сопоставлять, получаемую от ребенка информацию. Учет психологических особенностей ребенка, работа с агрессивным поведением (причины агрессии, купирование агрессивного поведения и т.д.).

5. Формирование умений справляться со стрессовыми ситуациями, обучение техникам релаксации.

## Мониторинг

Молодому педагогу необходимо быть образованным человеком, как в области культуры, образования, так и в области педагогики, психологии и конкретной методики. Без этих знаний он будет не способен к педагогическому творчеству, заинтересован в совершенствовании своего мастерства.

Мониторинг профессиональных достижений наставником молодого педагога проводится 2 раза в год. Система сопровождения включала в себя:

- построение технологии планирования методической работы на основе результатов диагностики;

- разработку технологии оценки эффективности методической работы.

Основным методом работы является посещение наставником занятий молодых специалистов, анализ документации и выявление возникающих у них затруднений, проведение консультаций, мастер – классов.

На начальном этапе проводится анкетирование по выявлению трудностей педагога (приложение) Затем, разрабатывается индивидуальный маршрут методического сопровождения молодого воспитателя (приложение) план работы с педагогом. Для организации наблюдения за деятельностью педагога используются бланки наблюдений (приложение)

Мониторинг профессиональных достижений молодого педагога даёт возможность увидеть потребности педагога, динамику профессионального роста, скорректировать дальнейшую стратегию сопровождения, определить перспективы профессионального развития, и создания наиболее благоприятных условий для развития его творческой деятельности. Выстроенная система методического сопровождения позволяет новичкам легко и успешно пройти период адаптации, найти свой стиль в работе, раскрыть творческий потенциал. Администрация ДОУ приобретет компетентного молодого специалиста, способного осуществлять педагогическую деятельность в соответствии с предъявленными требованиями современной образовательной системы.