**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**

**РОСТОВСКАЯ ОБЛАСТЬ**

Администрация города Шахты

Департамент образования

**муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение**

**г.Шахты Ростовской области «Детский сад №62»**

346506 Россия, г.Шахты Ростовской области, ул.Островского 14, тел.(8636)23-13-66, e-mail: bereza62sad@yandex.ru

Принято: Утверждаю:

 на Педагогическом совета Заведующий МБДОУ №62 г.Шахты

 МБДОУ №62 г.Шахты \_\_\_\_\_\_\_\_Г.В.Репина

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 202\_\_\_г. «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 202\_\_ г.

Протокол № \_\_\_\_ Приказ №\_\_\_\_

**ПРОГРАММА ПО ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА**

**в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении**

**«Детский сад №62» г.Шахты**

**«Наставничество»**

**Пояснительная записка**

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них столь же безупречного профессионализма.

Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации молодого педагога к трудовой деятельности. 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.

Каждый руководитель образовательной организации, заместитель директора по учебно-воспитательной работе осознаѐт тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами. Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

Идея создания программы появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития молодых воспитателей. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Программа наставничества нацелена на работу с молодым педагогом – воспитателем, имеющим опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет.

Начиная свою работу в дошкольной образовательной организации, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания и обучения.

Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагога наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации.

Срок реализации программы: 1 год.

**Цель программы** - оказание помощи молодым педагогам в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.

# Задачи:

1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов.
2. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями.
3. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.
4. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.

# Основные направления:

1. Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в моделировании воспитательно-образовательного процесса.
2. Формирование навыка ведения педагогической документации.
3. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.
4. Развитие профессиональной компетенции.
5. Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества.

# Условия эффективности работы:

1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, еѐ форм и методов.
2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого молодого педагога.
3. Сочетание теоретических и практических форм работы.
4. Анализ результатов работы (диагностика развития детей)
5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно методической информацией.

# Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми специалистами:

* + консультирование (индивидуальное, групповое);
	+ активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение занятий, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников).

# Деятельность наставника:

1. *й этап – адаптационный.*

Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

1. *й этап – основной (проектировочный).*

Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого воспитателя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

1. *й этап – контрольно-оценочный.*

Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

# Ожидаемые результаты:

## для молодого специалиста:

* + Познание молодым 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.
	+ Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.

## для наставника:

* + эффективный способ самореализации;
	+ повышение квалификации;
	+ достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

## для образовательной организации:

* + успешная адаптация молодых специалистов;
	+ повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательном учреждении.

# Принципы наставничества:

* + добровольность;
	+ гуманность;
	+ соблюдение прав молодого специалиста;
	+ соблюдение прав наставника;
	+ конфиденциальность;
	+ ответственность;
	+ искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
	+ взаимопонимание;
	+ способность видеть личность.

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА**

Форма наставничества: «воспитатель-воспитатель»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Сведения** | **О молодом специалисте** | **О педагоге - наставнике** |
| Фамилия, имя,отчество | Петленко Валентина Владимировна  | Лисеева Анастасия Анатольевна |
| Образование | высшее | высшее |
| Какое учебное заведение окончил | «Южно – Российский государственный технический университет», квалификация -информатик - экономист, специальность - прикладная информатика, 30.07.2013, КЦ №38408ПП- 03.07.2024 ООО «Центр повышения квалификации и переподготовки «Луч знаний»»- воспитатель детей дошкольного возраста | «Южно-Российский гуманитарный институт», квалификация – психолог. Преподаватель психологии, специальность-психология, 26.06.2008, ВСГ 254660415.06.2001, Шахтинское высшее педагогическое училище (колледж) – дошкольное образование |
| Педагогическийстаж | молодой специалист – 1 год | 24 года |
| Место работы | МБДОУ №62 г.Шахты | МБДОУ №62 г.Шахты |
| Должность | воспитатель | воспитатель |
| Учебная нагрузка | 1,25ставка | 1,25ставка |
| Группа | Группа средняя №2 | Подготовительная к школе группа №3 |
| Квалификационная категория | не имеет | высшая |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Сведения** | **О молодом специалисте** | **О педагоге - наставнике** |
| Фамилия, имя,отчество | Золотухина Юлия Олеговна | Голикова Наталья Анатольевна |
| Образование | среднее профессиональное | Среднее специальное |
| Какое учебное заведение окончил | Шахтинский кооперативный техникум бизнеса, коммерции и права, квалификация-технолог, специальность-технология продукции общественного питания, 27.06.2006, СБ 5518562ПП-Донской государственный технический университет, дошкольная педагогика. Воспитание и развитие детей в ДОО, 19.09.2023 | Волгодонское педагогическое училище РО, квалификация- воспитатель дошкольных учреждений, специальность-воспитание в дошкольных учреждениях, 02.03.1987, ИТ №299175 |
| Педагогическийстаж | молодой специалист – 0 | 27 лет |
| Место работы | МБДОУ №62 г.Шахты | МБДОУ №62 г.Шахты |
| Должность | воспитатель | воспитатель |
| Учебная нагрузка | 1ставка | 1,5 ставка |
| Группа | Группа подготовительная к школе №1 | Группа старшая №2 |
| Квалификационная категория | не имеет | высшая |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Сведения** | **О молодом специалисте** | **О педагоге - наставнике** |
| Фамилия, имя,отчество | Полякова Анастасия Александровна  | Сорокина Людмила Леонидовна |
| Образование | Среднее профессиональное | Среднее специальное |
| Какое учебное заведение окончил | «Шахтинский музыкальный колледж», квалификация –артист-вокалист, преподаватель, руководитель народного коллектива, специальность – сольное и хоровое народное пение, 18.06.2021, 116134 0004610 | «Шахтинское музыкальное училище Министерства культуры РСФСР», квалификация- преподаватель ДМШ, руководитель самодеятельным оркестром народных инструментов, специальность-аккордион, 19.06.1979, БТ №316049 |
| Педагогическийстаж | молодой специалист – 1 год | 44 года |
| Место работы | МБДОУ №62 г.Шахты | МБДОУ №62 г.Шахты |
| Должность | Музыкальный руководитель | Музыкальный руководитель |
| Учебная нагрузка | 1,25ставка | 1,5ставка |
| Группа | Группы раннего возраста | Групп всех возрастов |
| Квалификационная категория | не имеет | высшая |

При организации наставничества процесс наставничества затрагивает интересы трѐх субъектов взаимодействия:

|  |  |
| --- | --- |
| **Субъекты взаимодействия** | **Содержание взаимодействия** |
| Воспитатель – молодой педагог | 1. Создание условий для адаптации педагога на работе.
2. Знакомство с нормативными и локальными актами.
3. Обеспечение необходимыми методическими материалами, литературой.
 |
| Молодой педагог –воспитанники – родители (законные представители) | 1. Формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и родителей (законных представителей).
 |
| Молодой педагог –коллеги | 1. Оказание поддержки со стороны коллег.
 |

# Этапы реализации программы.

Программа наставничества рассчитана на 1 год. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

Содержание программы реализуется последовательно. Этапы реализации программы:

1. ***й этап – адаптационный.*** Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.
2. ***й этап*** – ***основной (проектировочный).*** Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого воспитателя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.
3. ***й этап*** – ***контрольно-оценочный.***

# й этап. Адаптационный (Диагностический)

***Задачи этапа:*** выявление профессиональных затруднений молодого педагога; разработка основных направлений работы с молодым педагогом.

## Содержание этапа:

Педагог наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога по критериям:

* + педагогическое образование;
	+ теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников);
	+ наличие опыта практической работы с детьми дошкольного возраста;
	+ ожидаемый результат педагогической деятельности;
	+ выявление особенностей личности педагога.

Для получения необходимых сведений могут быть использованы методы:

* + опрос;
	+ собеседование;
	+ анкетирование;
	+ наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе.

В зависимости от результатов диагностического этапа молодые педагоги условно делятся на три группы:

1. воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку;
2. воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы;
3. воспитатели со слабо развитой мотивацией труда.

В зависимости от полученных данных, педагог наставник ставит цели работы, определяет содержание работы, выбирает методы и формы работы.

## Примерные цели и формы работы:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку** | **Воспитатели с достаточной теоретической****подготовкой, но не имеющие опыта практической работы** | **Воспитатели со слабо развитой мотивацией труда** |
| ***Содержание и цели работы*** |
| Усвоение теоретического | Овладение навыками | Повышение интереса и |
| материала, формирование | практической работы с | Положительного |
| навыков практической | педагогами, родителями. | отношения к |
| работы. |  | педагогической |
|  |  | деятельности, помощь в |
|  |  | осознании своей |
|  |  | профессиональной |
|  |  | значимости, степени |
|  |  | ответственности за |
|  |  | воспитание и обучение |
|  |  | детей. |
| **Формы работы** |
| Консультации | Дискуссии |
| Семинары-практикумы | Круглые столы |
| Беседы | Деловые игры |
| Изучение методической литературы | Убеждения, поощрения |
| Взаимопосещения | беседы |
| Коллективные просмотры педпроцессов |  |
| Анализ педагогических ситуаций |  |

Таким образом, разрабатывается индивидуальный план профессионального становления молодого педагога на год. Результативность и эффективность реализации индивидуального плана профессионального становления анализируется педагогом наставником и молодым педагогом не реже 1 раза в 3 месяца. На основании результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления молодого педагога могут вноситься изменения и дополнения.

## 1 этап. Основной (проектировочный).

***Задача этапа:*** реализация основных положений Программы.

## Содержание этапа:

* Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
* Взаимоподдержка и взаимопомощь;
* 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, требованиями ФГОС ДО и задачами реализуемых программ;
* Оказание методической помощи опытными педагогами начинающим;
* 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.

## 2 этап. Контрольно-оценочный (Аналитический)

***Задачи этапа:*** подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

## Содержание этапа:

* Анализ результатов работы молодого педагога с детьми;
* Динамика профессионального роста молодого педагога;
* Рейтинг молодого педагога среди коллег;
* Самоанализ своей деятельности за прошедший год;
* Перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;
* Подведение итогов, выводы.

Формы работы педагога наставника с наставляемым молодым педагогом.

Для того, чтобы повысить профессиональное мастерство молодых педагогов, используются разные формы работы. Выбор форм работы зависит от этапа

реализации программы, от личностных качеств педагогов, от уровня профессиональной подготовки молодых педагогов, от поставленных задач.

|  |
| --- |
| **Формы работы с молодыми педагогами** |
| Организации - партнеры | Уровень образовательной организации | Муниципальный и региональныйуровень |
| 1.Курсы повышения | 1.Диалог, беседа. | Аттестация |
| квалификации. | 2.Индивидуальная, групповая |  |
| 2.Городские методические | консультация. |  |
| объединения. | 3.Самоанализ собственной |  |
| 3.Семинары, | деятельности. |  |
| конференции, Фестивали. | 4.Обучающие семинары. |  |
| 4.Вебинары. | 5.Практикумы. |  |
| 5.Конкурсы | 6.Анкетирование, опрос. |  |
| профессионального | 7.Мастер-класс педагога |  |
| мастерства. | наставника. |  |
| 6.Общение, обмен опытом | 8.Взаимопосещения, открытые |  |
| В профессиональных | просмотры. |  |
| интернет-сообществах. | 9.Анализ педагогических ситуаций. |  |
|  | 10.Диссеминация опыта. |  |
|  | 11.Деловая игра. |  |
|  | 12.Круглый стол. |  |
|  | 13.Конкурс профессионального |  |
|  | мастерства. |  |

# План работы педагога-наставника на 2024-2025 учебный год по планированию, организации и содержанию деятельности

**индивидуальной работы с молодым специалистом**

***Цель***: Создание социальной ситуации развития молодого педагога в процессе адаптации и закрепления его в системе образования.

## Задачи:

* создать условия для адаптации молодого воспитателя в коллективе;
* создать условия для определения уровня профессиональной подготовки, для выявления затруднений в педагогической практике и оказания методической помощи;
* обеспечить развитие профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения с воспитанниками и их родителями;
* способствовать развитию потребности у молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

## Ожидаемые результаты:

* Успешная адаптации начинающего педагога в учреждении;
* Активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков молодого педагога;
* Повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;
* Обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
* Использование в работе инновационных педагогических технологий.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Планирование и организация работы** | **Работа с документацией** | **Контроль за деятельностью молодого****специалиста** | **Формы и методы работы с молодым специалистом** | **Форма отчетности молодого****специалиста** |
| ***август*** |  |
| Диагностика | Изучение | Оформление | Анкетирование: | Оформление |
| проблем педагога | нормативно – | групповой | Профессиональн | групповой |
| Организационные | правовой базы ДОО | документации. | ые затруднения. | документации. |
| вопросы. Изучение | (рабочая программа, | Оформление | Степень | Составление |
| программ, пособий. | рабочая программа | календарно - | комфортности | календарно - |
| Составление | воспитания, | тематического | нахождения в | тематического |
| рабочей программы | учебный план, план | планирования. | коллективе. | планирования |
| и календарно - | работы ДОО на | Проверка | Практическое |  |
| тематического | 2024- | выполнения | занятие. |  |
| планирования. |  2025 уч.год). | программы. | «Ведение |  |
| Групповая |  |  | групповой |  |
| документация. |  |  | документации». |  |
| Собеседование | Изучение |  | Оформление |  |
|  | документации по | рабочей |
|  | организации | программы. |
|  | образовательной |  |
|  | деятельности. |  |
|  | (Календарно - |  |
|  | тематический |  |
|  | план |  |
|  | (ежедневный), |  |
|  | перспективный |  |
|  | план, план |  |
|  | работы по |  |
|  | профилактике |  |
|  | правонарушений) |  |
| ***сентябрь*** |
| Организация | Изучение | Создание | Помощь | Карта |
| оценки | документация по | диагностических | молодому | развития, |
| индивидуального | организации | (проблемных) | педагогу в | мониторинга |
| развития детей. | образовательной | ситуаций. | проведении | детей |
|  | деятельности. |  | диагностическог |  |
|  | (Карты развития, |  | о обследования |  |
|  | мониторинга |  | детей |  |
|  | детей). |  | Мониторинг |  |
|  |  |  | детского |  |
|  |  |  | развития. |  |
| ***октябрь*** |
| Профессиональн | Изучение | Педагогическое | Консультация по | Составление |
| ый рост педагога. | правовых | самообразование | самообразованию | плана по |
|  | документов: | : выбор темы, | .Беседа | самообразова |
|  | Закон РФ об | постановка целей | «Конфликтные | нию. |
|  | образовании; | и задач, подбор | ситуации между | Запись на |
|  | ФГОС ДО. | литературы по | детьми и | курсы |
|  | Должностная | теме | способыих | повышения |
|  | инструкция | самообразования | устранения». | квалификаци |
|  | воспитателя. | Курсы | Обсуждение | и |
|  |  | повышения | конкретных |  |
|  |  | квалификации, вебинары, конференции, семинары, дистанционныеконкурсы. | примеров. Поиск компромиссов и путей выхода из различных ситуаций междудетьми |  |
| ***ноябрь*** |
| Виды иорганизация режимныхмоментов в ДОО. | Изучениедокументация по организацииобразовательной деятельности (табельпосещаемости, утренний фильтр). | Посещение наставником режимных моментов вутренний отрезок времени.Организация утреннего приѐмадетей (общение с детьми и родителями, индивидуальная работа и игровая деятельность)Ответы на вопросы молодого педагога. | Мастер – класс«Виды иорганизация режимных моментов вДОО». Просмотр молодымпедагогом режимныхмоментов. Показ режимныхмоментов в игровойформе.Проверить ведение документации вгруппе. | Методически ерекомендаци и поорганизации ипроведению режимных моментов. |
| ***декабрь*** |
| Составление сеткиорганизацииобразовательной деятельности. | Изучение правовыхдокументов: Закон РФ об образовании; ФГОС ДО. | Посещениеобразовательной деятельности молодоговоспитателя с целью выявления затруднений,оказания методической помощи. | Взаимопосещени еобразовательной деятельности. Консультация«Организация образовательной деятельности». | Самоанализ образователь нойдеятельности |
| ***январь*** |
| Организация работы с родителями (законнымипредставителями) воспитанников. | Изучение правовыхдокументов: Семейный кодекс РФ.Документация по организацииобразовательной деятельности (план работы с родителями, протоколы родительскихсобраний). | Организация совместных занятий, досугов с родителями«Новогодние каникулы». | Помощь молодому педагогу вформировании у родителейпрактических навыковвоспитания.Родительскаягостиная: «Чем и как занятьребенка дома». Взаимопосещени е родительского собрания. | Ведениедокументаци и |
| ***февраль*** |
| Организация проектно -исследовательской деятельностивоспитанников. | Изучение технологииисследовательской деятельности Савенкова А.И. | Просмотр наставником опытно-экспериментальной деятельности во второй половине дня.Давать детям возможность проводитьэксперименты самостоятельно.Обобщать полученныедействия путем результата. | Беседа. Проектная деятельность в ДОО как средство взаимодействия педагогов ДОО,детей и родителей. | Самоанализ, устранение замечаний по фактупросмотра |
| ***март*** |
| Инновационные технологии и процессы вобучении.Использование ИКТ технологий. | Изучение технологии социализации детейдошкольного возраста» Гришаева Н.П. | Анализ электронного портфолио наставника. Ознакомление с требованиями и вариантамиоформления профессионального портфолио. | Мастер-класс.Показ наставником мероприятия«Рефлексивный круг».Проверить ведениедокументации в группе. | Заполнение документаци и |
| ***апрель*** |
| Организация развивающей предметно-пространственно йсреды в группе. | Изучение санитарные правила СП 2.4.3648-20«Санитарно - эпидемиологичес кие требованияк организациямвоспитания иобучения, отдыха иоздоровления детей имолодежи» | Обсуждение (принципы построения, наличиеигровых зон, их оснащение, сменаматериала).Организация самостоятельной деятельностидетей. | Консультация по организации предметно-развивающей среды в группе. | Создание в группе РППС |
| ***май*** |
| Проведение мониторинга освоенияобразовательной программывоспитанниками. Итоги работы молодого специалиста по | Знакомство с правилами проведенияпедагогической диагностики, с диагностическим инструментарием способами фиксирования | Помощь в проведении мониторинга.Оказание помощи в составлении анализавоспитательной работы за год. | Заполнение индивидуальных образовательных маршрутов.Помощь молодому педагогу в составленииПлана работы на | Отчет орезультатах наставническ ой работы, собеседование по итогам за год.Самоанализ, устранение |
| самообразованию за год. | данных, с методами анализаи обобщения полученных данных.Оформление и заполнение отчетнойдокументации. | Подведение итогов работы за год.Анкетирование.Оценкасобственного квалификационного уровня молодым педагогом и педагогомнаставником. | летний период.Советы по организациипланирования и работы в летний период. | замечаний |

# Заключение

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

* Обоснованный выбор системы методической работы на основе аналитической деятельности;
* Работа на основе диагностики педагогических затруднений, учета 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;
* Современное 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.