

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 526

Персонализированная программа наставничества
«педагог - педагог» на 2024/2025 учебный год
Модель наставничества - «Партнерское наставничество»

Педагог-наставник:
Бунькова Е.А, воспитатель, ВКК

Наставляемый:
Кутовая И.Н., воспитатель

Екатеринбург, 2024

№	Содержание	стр.
1	Целевой раздел	3
1.1	Пояснительная записка	3
1.2	Цели и задачи наставничества	6
1.3	Планируемые результаты	6
2	Содержательный раздел	7
2.1	Права и обязанности наставника и наставляемого	7
2.2	Этапы реализации программы	8
2.3	Основные формы и методы работы	8
3	Организационный раздел	9
3.1	Механизмы реализации программы	9
	Приложения	11
	Дорожная карта	11
	Перспективный план работы на 1 год	12
	Заключение	18

1. ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ

1.1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

В настоящее время дошкольные образовательные организации заинтересованы в повышении имиджа своего учреждения. Известно, что для создания положительного имиджа важны все аспекты деятельности.

Имидж — это явление корпоративное, и его результат определяют все члены коллектива.

МАДОУ детский сад № 526 стремится быть более привлекательным для педагогов, обеспечить им поддержку, стабильность, удовлетворенность трудом и профессиональное развитие. Коллектив нашего детского сада достаточно молодой и перспективный, но молодые педагоги испытывают большие трудности в начале своей профессиональной карьеры. Этот факт объясняется естественным процессом адаптации сотрудника к новым условиям перехода от учебной деятельности к трудовой или от одной профессии к другой, а также неким разрывом между теорией и практикой, т.е. по сути разницей в требованиях организаций, находящихся на разных ступенях образования, к компетентностям выпускника.

Найти готового специалиста, который сможет приступить к работе без специально организованного сопровождения, почти невозможно. Молодые педагоги часто нуждаются в более глубоком знании психологии дошкольников, методик дошкольного образования, в освоении новых педагогических технологий, а также применение определенных форм работы с родителями воспитанников.

Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и педагоги с многолетним стажем, а родители и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма. И именно поэтому, целенаправленно управлять процессом развития личности молодых педагогов должны люди, имеющие специальную подготовку, владеющие знаниями и умениями в области педагогики, психологии, знающие основные развивающие программы и технологии воспитания и обучения детей дошкольного возраста.

В МАДОУ детский сад № 526 используется системный подход по повышению профессиональной компетентности молодых специалистов, что позволяет молодому педагогу быстро адаптироваться к работе в дошкольном образовательном учреждении, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию педагогического процесса, раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории. Одним из моментов системного подхода стало возрождение наставничества.

Наставничество - одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством педагога - наставника.

Наставник - участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставляемый - участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Куратор наставнической пары - сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества. Использование системы наставничества в МАДОУ позволяет молодым педагогам быстро адаптироваться к работе в детском саду, придать уверенности в собственных силах, убедиться в верности профессионального выбора, научиться плодотворно взаимодействовать со всеми участниками педагогического процесса, проявить себя, получить мотивацию к дальнейшему самообразованию. В коллективе, где грамотно построена система наставничества, есть поощрение взаимопомощи, творческих начинаний, молодой педагог быстро и безболезненно адаптируется к новым условиям работы. Исходя из вышесказанного нами была разработана персонализированная программа наставничества, которая отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Персонализированная программа наставничества педагогических работников в образовательной организации разрабатывается на 1 год, при необходимости может быть продлена.

Программа создана для конкретной пары наставника и наставляемого и разработана совместно наставником и наставляемым, под контролем куратора. При необходимости куратор реализации персонализированной программы наставничества совместно с наставником могут вносить изменения в программу или план мероприятий, в том числе по вопросу ее продления или сокращения сроков в случае обоюдного желания, как со стороны наставника, так и со стороны наставляемого. Данная программа предусматривает модель «Партнерское наставничество». Модель наставничества основана на взаимодействии двух сотрудников, занимающих должность воспитателя, при этом наставник имеет больший опыт, обладает знаниями и навыками в области дошкольного образования, которые требуются наставляемому.

Партнерское наставничество - эта модель очень эффективна в плане привлечения и закрепления талантливой молодежи в сочетании с программами интеграционного обучения.

Основными принципами системы (целевой модели) наставничества педагогических работников являются:

- принцип научности - предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;
- принцип системности и стратегической целостности - предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;
- принцип легитимности подразумевает соответствие деятельности по реализации системы (целевой модели) наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;
- принцип обеспечения суверенных прав личности предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;
- принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;
- принцип экологичности подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;
- принцип личной ответственности предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности - куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;
- принцип индивидуализации и персонализации наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;
- принцип равенства признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

Нормативно-правовая основа создания и функционирования системы наставничества:

- Письмо Министерства Просвещения России от 21 декабря 2021 года № АЗ - 1128/08 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»;
- Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»
- Указ Президента РФ от 27.06.2022 № 401 «О проведении в РФ Года педагога и наставника»

Локальные нормативные документы функционирования системы наставничества:

- Положение о системе наставничества педагогических работников в МАДОУ детский сад № 526;
- Дорожная карта (план мероприятий) по реализации положения о системе наставничества педагогических работников в МАДОУ детский сад № 526;
- Программа наставничества для работы с начинающими педагогами МАДОУ детский сад № 526;
- Индивидуальный план работы с молодым специалистом.

1.2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ

Цель наставничества - реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в образовательной организации, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогического работника, самореализации и закреплению молодого специалиста в педагогической профессии.

Задачи наставничества:

1. Содействовать созданию в образовательной организации психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагога путем проектирования его индивидуальной профессиональной траектории;
2. Оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности конкретной образовательной организации, ознакомление с традициями и укладом дошкольной образовательной организации, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
3. Способствовать профессиональному становлению молодого специалиста и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

1.3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

С позиции администрации МАДОУ - детский сад № 526 наставничество является одним из методов адаптации к профессии и позволяет ДОО практически «воспитывать» кадры со специфическими знаниями и навыками, актуальными в данный момент и с учетом детско-родительского контингента, специфики педагогического коллектива и прочих аспектов.

Молодому педагогу наставничество дает возможность получить поддержку опытного сотрудника, укрепить уверенность в собственной состоятельности и профессиональной компетентности.

Педагогу-наставнику наставничество позволяет передать свой педагогический опыт, поделиться персональными приемами непосредственно с молодым педагогом.

Таким образом, ожидаемые наиболее важные результаты наставничества:

1. Адаптация молодого педагога в образовательном учреждении.
2. Активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков работы.
3. Повышение профессиональной компетентности педагога в вопросах педагогики и психологии.
4. Совершенствование приемов, методов работы.
5. Использование в работе начинающего педагога современных педагогических технологий.

2. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ

2.1. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВНИКА И НАСТАВЛЯЕМОГО

Права и обязанности наставника

Наставник обязан:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- проводить необходимое обучение;
- контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий;
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий;
- проводить анализ деятельности молодого специалиста, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Наставник имеет право:

- Посещать уроки молодого специалиста;
- Проводить все виды анализа занятий;
- Контролировать подготовку молодого специалиста к занятиям;
- Проводить анализ тематического и ежедневного планирования;
- Участвовать в мониторинге и проведении его анализа.

Права и обязанности наставляемого

В период наставничества молодой специалист обязан:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, локальные акты гимназии, ее структуру и, особенности деятельности;

- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками педагогической деятельности;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником.

Молодой специалист имеет право:

- вносить на рассмотрение администрации гимназии предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- защищать профессиональную честь и достоинство;
- знакомиться документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
- повышать квалификацию удобным для себя способом.

2.2. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

1 этап - адаптационный (диагностический). Наставник определяет для себя пробелы наставляемого в подготовке, умениях и навыках, развитии профессиональных компетенций для составления конкретной программы наставничества.

2 этап - основной (проектировочный). Реализация программы наставничества, осуществление корректировки профессиональных умений наставляемого, оказание методической помощи.

3 этап - контрольно-оценочный. Подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы. Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемым: постановка практических задач, проектирование, консультирование, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы.

Дорожная карта реализации программы наставничества представлена в **ПРИЛОЖЕНИИ**.

Условия эффективного наставничества

Учитывая успешный педагогический опыт наставника, педагоги должны понимать, что результативной работа наставничества будет в случае:

- Взаимной заинтересованности сторон;
- Административного контроля за процессом наставничества;
- Подведением промежуточных результатов сотрудничества.

2.3. ОСНОВНЫЕ ФОРМЫ И МЕТОДЫ РАБОТЫ

1. Индивидуальные задания и поручения по изучению опыта работы, выработке практических навыков в ходе выполнения трудовых обязанностей, овладению приемами образовательной деятельности с целью содействия в профессиональном и интеллектуальном самообразовании начинающего специалиста.

2. Контроль за деятельностью начинающего специалиста в форме личной проверки выполнения задания, поручения, проверки качестваготавливаемых документов.

3. Индивидуальная помощь в изучении нормативных актов и овладении передовыми приемами выполнения трудовых обязанностей, в исправлении ошибок, устранении недостатков, а также в решении вопросов трудовой деятельности.

4. Личный пример наставника. Личный пример должен проявляться в безупречном выполнении наставником трудовых обязанностей, требований нормативных актов, высокой дисциплинированности и требовательности к себе, постоянном повышении своего профессионального уровня, строгом соблюдении Правил внутреннего трудового распорядка.

Традиционные формы работы:

- беседы;
- консультации;
- посещение и обсуждение занятий.

Нетрадиционные формы работы:

- развивающие беседы;
- психологические тренинги;
- творческие лаборатории;
- деловые игры;
- диспуты;
- конкурсы;
- круглые столы;
- презентация моделей занятий с детьми.

3. ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ РАЗДЕЛ

3.1. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Оценка результатов и показателей выполнения основных мероприятий программы наставничества, их эффективности осуществляется в порядке, установленном действующим законодательством.

Механизм реализации программы включает в себя: механизм управления программой; распределение сфер ответственности; контроль за реализацией программы. Куратором программы является старший воспитатель, который несет персональную ответственность за ее реализацию и конечные результаты.

Куратор программы:

- осуществляет координацию деятельности участников программы по эффективной реализации ее основных механизмов;
- подготавливает проекты решений о внесении изменений и дополнений в программу;
- подготавливает по окончании года проект о ходе реализации программы;
- организует внедрение информационных технологий в целях управления реализацией программы и контроля за ходом выполнения ее мероприятий.

Соисполнителями программы наставничества являются педагог-наставник и молодой педагог МАДОУ.

Молодой педагог:

- участвует в реализации мероприятий программы наставничества;

- несет ответственность за своевременную и качественную подготовку и реализацию программных мероприятий;
- осуществляет самоанализ результативности участия в реализации программных мероприятий.

Педагог-наставник:

- несет ответственность за своевременную и качественную реализацию программы;
- осуществляет ведение ежемесячной отчетности реализации программы;
- подготавливает доклады о ходе реализации программы;
- разрабатывает в пределах своих полномочий проекты, предложения, необходимые для выполнения программы;
- подготавливают по окончании года предложения по уточнению мероприятий программы на очередной учебный год, а также механизм ее выполнения.

Организационно-методическое и информационное сопровождение программы наставничества осуществляется Педагогическим советом. Контроль за выполнением программы наставничества осуществляет старший воспитатель МАДОУ.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества в МАДОУ детский сад № 526 на 2024-2025 учебный год

Этапы реализации внедрения программы наставничества	Мероприятия	Сроки	Ответственный
1. Организация работы наставнической пары	1. Регулярные игровые занятия (индивидуальные и подгрупповые наставника и наставляемого	Сентябрь 2024 г - май 2025 г.	Наставник
	2. Организация текущего контроля планируемых результатов наставника	Сентябрь 2024 г - май 2025 г	Куратор
	3. Проведение итоговых игр - занятий	Май - 2025 г	Наставник
	4. Обеспечение ведения учета наставляемого и наставника.	1 раз в месяц	Наставник
РЕЗУЛЬТАТ: сформированы стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения, реализована цель программы наставничества для конкретной пары.			

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

ПЕРСПЕКТИВНЫЙ ПЛАН РАБОТЫ НАСТАВНИКА НА 2024 - 2025 УЧЕБНЫЙ ГОД.

Воспитателя (наставника):
Буньковой Екатерины Алексеевны
с воспитателем (молодым специалистом)
Кутовой Ириной Николаевной

Цель работы: развитие профессиональных умений и навыков молодого специалиста.

Задачи:

- оказание методической помощи молодому специалисту в повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности;
- изучение нормативно-правовой документации;
- помощь в ведении документации воспитателя (перспективный и календарный планы воспитательно-образовательной работы, план по самообразованию и т.д.);
- применение форм и методов в работе с детьми первой младшей группы;
- организация НОД, помощь в постановке целей и задач и написании конспектов;
- использование здоровьесберегающих технологий во время НОД и других режимных моментов;
- углубленное изучение инновационных технологий;
- общие вопросы организации работы с родителями.

Ожидаемые результаты:

- Активизация 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.

Содержание деятельности	Профессиональные умения и навыки, которые необходимо совершенствовать	План мероприятий, необходимый для решения выявленных проблем	Отметка о выполнении
Сентябрь			
Выявление интересов потребностей начинающего педагога для составления индивидуального плана работы (план работы в течение года может корректироваться). Анкетирование. Консультации по планированию воспитательно-образовательной работы в группе, по ведению другой необходимой документации.			
Октябрь			
Организация утреннего приема детей (общение с детьми и родителями, организация индивидуальной работы, воспитание культурно-гигиенических навыков, игровой деятельности и т.д.)	- умение распределять деятельность детей; - умение выявлять интересы и склонности детей; - знание разных видов игр для детей данного возраста; - умение общаться с родителями.	Индивидуальная консультация «Психолого-педагогические основы установления контактов с семьей воспитанников» «Организация воспитательно-образовательной работы с детьми (данной группы) в утренние часы». Показать примеры планирования совместной и самостоятельной деятельности детей в течении дня.	02.10.24
Ноябрь			
Анализ организации деятельности во второй половине дня (подъем, гимнастика, индивидуальная работа, общение с родителями и т.д.).	- умение грамотно организовывать деятельность детей; - умение управлять самостоятельной деятельностью детей; - организация индивидуальной работы с детьми.	Консультация «Организация воспитательно-образовательной работы с детьми данной группы в вечерние часы». Составление циклограммы совместной и самостоятельной деятельности детей в течении дня.	13.11.24

Декабрь			
Организация и проведение утренней гимнастики	- умение правильно подбирать комплексы упражнений; - умение грамотно использовать приемы объяснения и показа.	Консультация «Организация утренней гимнастики в данной группе». Составление картотеки по утренней гимнастике (по сезонам)	11.12.24
Организация совместной деятельности педагога и детей (чтение художественной литературы, сюжетно-ролевые, дидактические, подвижные игры, игры-драматизации и т.д.)	- умение распределять деятельность детей; - умение выявлять интересы и склонности детей; - знание разных видов игр для детей данного возраста; - умение грамотно использовать приемы объяснения и показа.	Консультация «Организация совместной деятельности педагога и детей» Составление картотек.	
Январь			
Посещение НОД по ОО «Познавательное развитие» «ФЭМП» (сенсорные эталоны)	- умение грамотно подготовить НОД; - умение сопоставлять задачи и содержание НОД; - умение использовать разные методы и приемы для решения поставленных задач; - умение подвести итог ООД.	Индивидуальная консультация «Подготовка и проведение НОД по ФЭМП», «Оформление конспекта к занятию» Мастер-класс (показ НОД педагогом-наставником)	17.01.25
Посещение НОД по ОО «Познавательное развитие» «ФЭМП» (количественные представления)	- умение грамотно подготовить НОД; - умение сопоставлять задачи и содержание НОД; - умение использовать разные методы и приемы для решения поставленных задач; - умение подвести итог ООД.	Мастер-класс (показ НОД педагогом-наставником)	

Февраль			
Организация и проведение прогулки	- умение грамотно подготовиться к прогулке; - умение сопоставлять задачи и содержание прогулки; - умение использовать разные методы и приемы для привлечения внимания детей; - умение организовать и провести подвижную игру на прогулке с учетом погодных условий, сезонности, места проведения и т.д.	Индивидуальная консультация «Подготовка и проведение прогулки». Наблюдения за проведением прогулки у воспитанников другой группы. Взаимопосещение прогулок.	02.02.25.
Посещение НОД по ОО «Речевое развитие» (развитие связной речи)	- умение грамотно подготовить НОД; - умение сопоставлять задачи и содержание НОД; - умение использовать разные методы и приемы для решения поставленных задач; - умение подвести итог НОД.	Индивидуальная консультация «Подготовка и проведение НОД по развитию речи» Совместная разработка конспектов НОД, эффективное использование дидактического материала в работе. показ НОД педагогом-наставником	15.02.25
МАРТ			
Посещение НОД по ОО «Художественно-эстетическое развитие» (рисование, лепка, аппликация)	- умение грамотно подготовить НОД; - умение сопоставлять задачи и содержание НОД; - умение использовать разные методы и приемы для решения поставленных задач; - умение дать оценку техническим навыкам детей; - умение подвести итог НОД	- Индивидуальная консультация «Подготовка и проведение НОД по рисованию, лепке, аппликации». Совместная разработка конспектов НОД Взаимопосещение НОД	10.03.25

Организация развивающей предметно-пространственной среды в группе	- умение грамотно и логично располагать и оснащать игровые зоны для привлечения детей и развития инициативы и творчества. - умение предоставляет ребенку принимать участие в создании РППС среды, которая может легко изменяться и трансформироваться. - умение построения непересекающихся сфер активности, что позволяет детям заниматься одновременно разными видами деятельности.	Изучение санитарные правила СанПин 2.4.3648-20 “Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи” Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала). Организация самостоятельной деятельности детей.	20.03.22
АПРЕЛЬ			
Организация сюжетно-ролевой /сюжетно-отобразительной игры в группе Анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения с детьми	- умение создавать игровую ситуацию, активизировать детскую инициативу и творчество; - умение оснащать сюжетно-ролевую игру, изготавливать атрибуты для игры с детьми и использовать предметы – заместители. - умение косвенно руководить сюжетно-ролевой игрой, выступать и координатором в соответствии с планом организации. - воспитывать у детей дружеские взаимоотношения, чувство коллективизма.	Дискуссия на тему: «Трудная ситуация в работе с детьми и ваш выход из нее». Индивидуальная консультация «Организация и руководство сюжетно-ролевой / сюжетно-отобразительной игрой в раннем и дошкольном возрасте»	
Посещение НОД по ОО «Речевое развитие» (звуковая культура речи)	- умение развивать фонематический слух детей и слуховое внимание; формировать произносительную сторону речи, воспитывать интонационную выразительность речи. - умение проводить работу по звуковой культуре речи, используя разнообразные форм и методы	Консультация «Выбор оптимальных методов и приемов работы по развитию звуковой культуры речи с учетом физиологических и психологических возможностей детей» Дидактические игры и пособия для развития речевого дыхания, фонематического слуха детей.	

МАЙ			
Посещение НОД по ОО «Познавательное развитие» (познание объектов природы и социального мира)	- умение грамотно подготовить НОД; - умение сопоставлять задачи и содержание НОД; - умение использовать разные методы и приемы для решения поставленных задач; - умение дать оценку деятельности детей; - умение подвести итог	- Индивидуальная консультация «Подготовка и проведение НОД по окружающему миру». - Мастер-класс (показ НОД педагогом-наставником). - Совместная разработка конспектов НОД,	
Организация проектно-исследовательской и экспериментальной деятельности воспитанников	- использовать на занятиях адекватные методы и приемы: дидактические игры, занимательный материал, сказочность, наглядность. - умение создавать наглядные модели и по схеме описывать результаты исследовательской деятельности точно формулируя вопрос, задачи, последовательность действий - предоставлять детям возможность проводить эксперименты самостоятельно - Обобщать полученные действия путем результата.	Просмотр наставником опытно-экспериментальной деятельности во второй половине дня. Беседа. Проектная деятельность в ДОУ как средство взаимодействия педагогов, детей и родителей	
Планирование необходимой индивидуальной работы на следующий учебный год (если в этом есть необходимость). Выявление новых интересов и потребностей молодого педагога на следующий учебный год.			

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 ДООУ, форм и методов методической работы;
Оптимальное сочетание теоретических и практических форм;
Оценка педагогического труда по результатам;
Современное обеспечение методической литературой.

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