

Утверждаю  
Заведующий МКДОУ № 189 г. Кирова  
\_\_\_\_\_ Н.В. Любченко

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА  
ДЛЯ РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ ПЕДАГОГАМИ  
в МКДОУ № 189 г. Кирова**

**2022**

## 1. Паспорт программы

<b>Название программы</b>	Программа наставничества для работы с молодыми педагогам
<b>Авторы</b>	
<b>Организация исполнитель</b>	
<b>Целевая аудитория</b>	
<b>Срок реализации</b>	3 года
<b>Этапы реализации</b>	1 этап – адаптационный «Добро пожаловать! Мы все тебе рады!» 2 этап – основной, развивающий «Попробуй себя! Я тебе помогу» 3 этап – контрольно-оценочный «У тебя всё получилось! Я горжусь тобой!»
<b>Цель</b>	Оказание помощи молодому специалисту в профессиональном становлении, формирование уверенности в собственных силах, мотивация на дальнейшее саморазвитие.
<b>Задачи</b>	1. Установить доброжелательный контакт (комфортную эмоциональную атмосферу) для продуктивного общения. 2. Способствовать успешной адаптации начинающего специалиста к корпоративной культуре (правилам поведения, нормам, традициям в ДОУ и т.д.). 3. Оказывать помощь и поддержку молодому педагогу в организации взаимоотношений с детьми, коллегами, родителями воспитанников, в планировании и реализации образовательной деятельности. 4. Вызвать у начинающего педагога интерес и мотивацию к педагогической деятельности. 5. Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него должностные обязанности. Способствовать профессиональному развитию и раскрытию творческого потенциала.
<b>Основные направления</b>	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 образовательного процесса. 4. Развитие профессиональной компетенции. 5. Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества.
<b>Условия эффективности</b>	1.Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её 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. 5.Своевременное

	обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.
<b>Ожидаемые результаты</b>	<p>Наставничество для наставника: - Систематизируются и структурируются собственные знания и опыт. Одно дело знать, другое - уметь ими поделиться. - Расширяется набор используемых в своей практике инструментов передачи знаний и опыта. - Происходит рост самооценки наставника.</p> <p>Наставничество для молодого педагога - Молодой педагог быстрее адаптируется в должности. - Целенаправленно развивает профессиональные навыки, умения и компетенции, раскрывает свой потенциал. - Получает качественную обратную связь от наставника, стимулирующую к активной деятельности, развитию и саморазвитию.</p> <p>Наставничество для детского сада: - Сокращает срок адаптации новых сотрудников. - Способствует стабильному профессиональному росту членов коллектива. - Создает благоприятную среду для саморазвития сотрудников. - Способствует развитию навыков коммуникаций. - Улучшает морально-психологический климат внутри коллектива, сплачивает коллектив.</p>

## 2. Пояснительная записка

Возрождение наставничества является важным событием в истории современной России и рассматривается как эффективный инструмент развития кадрового потенциала образовательной организации. Современная модернизация дошкольного образования предъявляет большие требования к компетенциям педагога. Об этом говорится и в ФГОС ДО, «Профессиональном стандарте педагога в ДОУ», национальном проекте «Образование». Овладение большим спектром профессиональных компетенций за короткое время - это достаточно сложная задача для молодого специалиста. Педагогическое образование не гарантирует успех начинающему педагогу. Он чувствует неуверенность, дискомфорт. Для него всё новое: социальная роль, условия труда, взаимоотношения с людьми. Молодые педагоги испытывают затруднения на начальном этапе педагогической деятельности: Во-первых, процесс их адаптации сопряжен с преодолением многочисленных дидактических, методических, организационно-воспитательных и других трудностей в силу отсутствия опыта работы, незнания специфики Учреждения, коллектива, родительского социума. Во-вторых, молодой педагог, осуществляя профессиональную деятельность в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и профессионального стандарта педагога, должен знать основные закономерности возрастного развития воспитанников, способы социализации личности и «индикаторы индивидуальных особенностей траекторий жизни». Один из способов гибкого, психологически комфортного «вхождения» в профессию – это организация наставничества. При этом важно, чтобы начинающий коллега не разочаровался в выборе профессии, а наоборот – ощутил свой успех и стремился дальше совершенствовать себя. Идея создания программы появилась в результате осознания необходимости адаптации и сопровождения профессионально-личностного развития молодых воспитателей. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества,

профессионального мастерства, самовыражения, кадрового потенциала Учреждения. Программа призвана помочь организовать деятельность наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации. Срок реализации программы: 3 года.

### **3. Общие положения 3.1. Основные термины**

**Наставничество** - это часть корпоративной культуры учреждения, которая возвращается долгие годы; универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, профессиональных компетенций и личностных ценностей через неформальное взаимообогатяющее общение, основанное на доверии и партнёрстве.

**Наставник** – педагогический работник с педагогическим стажем не менее 5 лет, пользующийся авторитетом среди коллег и имеющий высшую, первую квалификационную категорию, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в Учреждении.

**Наставляемый** – участник системы наставничества, молодой педагог, не имеющий опыта педагогической деятельности, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

**Цель программы** - оказание помощи молодому специалисту в профессиональном становлении, формирование уверенности в собственных силах, мотивации на дальнейшее саморазвитие и раскрытие творческого потенциала.

Для реализации поставленной цели, необходимо решение следующих **задач**:

1. Установить доброжелательный контакт (комфортную эмоциональную атмосферу) для продуктивного общения с молодым коллегой.
2. Способствовать успешной адаптации начинающего специалиста к корпоративной культуре (правилам поведения, нормам, традициям ДОУ и т.д.).
3. Оказывать помощь и поддержку молодому педагогу в организации взаимоотношений с детьми, коллегами, родителями воспитанников, в планировании и реализации образовательной деятельности.
4. Вызвать у начинающего педагога интерес и мотивацию к педагогической деятельности.
5. Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него должностные обязанности.

### **3.2. Принципы организации наставничества**

Совместная деятельность наставника и молодого воспитателя принесёт положительные результаты, если она будет построена в соответствии с некоторыми принципами:

#### ***Мотивация***

Наставничество должно быть **двусторонней добровольной работой**. Она эффективна, только когда молодой воспитатель на самом деле хочет овладеть навыками и стать хорошим специалистом. А наставник искренне желает передать свои знания и навыки новичку. Если один из них действует без внутренней мотивации, по принуждению или по вынужденным обстоятельствам, результата не будет.

#### ***Сотрудничество***

Наставничество основано на **взаимном уважении и доверии**. Наставнику следует создать доброжелательную атмосферу и общаться с воспитателем на равных.

#### ***Системность***

Развитие и поддержка молодого педагога должны быть непрерывными. Одноразовые действия не дают должного результата. Наставнику необходимо ориентироваться на «*зону ближайшего развития*» (по Л.С. Выготскому), выстраивая взаимодействие с молодым педагогом.

### **3.3. Правила общения**

Между наставником и молодым педагогом должен идти постоянный диалог, межличностная коммуникация. Чтобы взаимодействие с молодым педагогом было конструктивным и приносило желаемый эффект, необходимо помнить и соблюдать следующие **правила общения**:

- следует сформировать доверительную обстановку;
- не навязывать своего мнения, не проповедовать;
- для предотвращения проблемы задавать вопросы об оценке разных действий, а не высказывать прежде свои оценочные суждения;
- не перегружать молодого педагога рекомендациями и замечаниями по обширному перечню вопросов;
- постараться выделять ключевые вопросы, на них и будет приходиться внимание, чтобы молодому педагогу не пришлось сталкиваться с множеством различной информации;
- формулировать задачи конкретные, измеримые, достижимые, соответствующие деятельности;
- составить предварительное расписание регулярных встреч; • установить основные правила, которых оба будут придерживаться;
- во время встреч вести записи и использовать их как основу для будущих дискуссий;
- постараться сохранить хорошие взаимоотношения в течение всего периода совместной работы.

**Эффективные встречи** обеспечат понимание цели и удовлетворение от достигнутого.

### **4. Обратная связь как инструмент развития**

Умение предоставлять эффективную обратную связь — один из важнейших навыков наставника, это представление полной картины действий наставляемого в конкретной ситуации. Важными составляющими этого процесса также являются анализ эффективности его действий и обсуждение возможных способов ее повышения в будущем. Для наставника велика опасность раскритиковать наставляемого. Обратная связь поможет наставнику в том, чтобы без обид указать молодому педагогу на его ошибки.

Этапы обратной связи:

1. Описание ситуации, о которой предоставляется обратная связь.
2. Описание своего отношения к этой ситуации и ее последствий.
3. Пожелания по поводу дальнейших результатов действий собеседника в аналогичных ситуациях, способы повышения эффективности работы.

#### **Принципы обратной связи**

**1. Сбалансированность, позитивная направленность.** Молодой педагог должен почувствовать, что обратная связь помогает ему развиваться. Если она будет слишком критичной, он может внутренне отвергнуть ее, если слишком хвалебной, то это может быть воспринято как опека, что тоже может вызывать отторжение. Обратная связь должна сочетать в себе описание положительных моментов и «точек роста» для наставляемого. Соблюдение баланса состоит в том, чтобы сделать обратную связь приемлемой для молодого педагога, воодушевить его на профессиональный и личностный рост.

**2. Конкретность.** Обратная связь — это не дискуссия о том, сказал или не сказал наставляемый что-либо, сделал или не сделал. Наставник всегда должен обращаться к

конкретному факту или действию. Обратная связь касается того, что было сказано, сделано и как, но не почему. Догадки о чьих-то мотивах привносят атмосферу недоверия и враждебности в беседу.

**3. Направленность на поведение, безоценочность.** Предоставляя обратную связь, следует концентрировать внимание на поведении, а не на личности как таковой. Наличие оценки в высказывании снижает объем восприятия информации и вызывает сопротивление сказанному. Наставнику нужно включить наставляемого в процесс, а не выключить его критикой.

**4. Своевременность.** Принцип положительного подкрепления — один из ключевых в наставничестве, и вовремя предоставить обратную связь — это лучшее, что может сделать наставник:

**5. Активность** Лучше всего человек обучается, когда сам отвечает на поставленные вопросы. Необходимо давать молодому педагогу шанс исправить ошибки самостоятельно:

**3.5. Условия эффективности организации наставничества** для качественной организации наставнической деятельности в ДОО необходимо соблюдать основные условия:

1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её 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.
5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

### **3.6. Ожидаемые результаты**

**Наставничество для наставника:** - систематизируются и структурируются собственные знания и опыт. Одно дело знать, другое - уметь ими поделиться; - расширяется набор используемых в своей практике инструментов передачи знаний и опыта; - происходит рост самооценки наставника.

**Наставничество для молодого педагога** - молодой педагог быстрее адаптируется в должности; - целенаправленно развивает профессиональные навыки, умения и компетенции, раскрывает свой потенциал; - получает качественную обратную связь от наставника, стимулирующую к активной деятельности, развитию и саморазвитию.

**Наставничество для Учреждения:** - сокращает срок адаптации новых сотрудников; - способствует стабильному профессиональному росту членов коллектива; - создает благоприятную среду для саморазвития сотрудников; - способствует развитию навыков коммуникаций, - улучшает морально-психологический климат внутри коллектива, сплачивает коллектив.

## **4. Содержание программы**

### **4.1. Система работы с молодыми педагогами**

Система работы с молодым педагогом начинается при трудоустройстве и начале его профессиональной деятельности.

### **4.2. План саморазвития педагога-наставника**

Наставничество – это вечный поиск ответов на вопросы, вечное совершенствование самого себя. Чтобы осуществлять наставническую деятельность, мало быть просто опытным высококвалифицированным педагогом, со своей сложившейся системой педагогической деятельности. Наставнику важно иметь достаточно широкий кругозор,

чтобы быть интересным молодому коллеге, быть с ним «на одной волне». Ему необходимо развивать свой творческий потенциал, постоянно находиться в научном педагогическом поиске, совершенствовать свои формы и методы работы, осуществлять межличностное общение с коллегами (перенимать чужой опыт и делиться собственными разработками). Перед тем, как разработать алгоритм взаимодействия с молодым педагогом, педагог-наставник составляет **план собственного саморазвития**:

- изучает методическую литературу по организации работы с молодыми педагогами;
- знакомится с опытом работы по наставничеству, который широко представлен педагогическим сообществом в сети интернет;
- «освежает» свои знания по возрастной психологии, социологии, конфликтологии;
- анализирует уже известную информацию о молодом педагоге (семейное положение, образование, возраст и т.п.).

### **4.3. Этапы реализации программы**

Программа наставничества рассчитана на 3 года. 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 этап. Адаптационный «Добро пожаловать! Мы все тебе рады!»***

*Задачи этапа:* адаптация молодого педагога, выявление профессиональных затруднений молодых педагогов; разработка основных направлений работы с молодыми педагогами.

*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.

В зависимости от результатов диагностического этапа разрабатывается **индивидуальный план профессионального становления молодого педагога**. 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.

#### ***2 этап. Основной, развивающий «Попробуй себя! Я тебе помогу»***

*Задача этапа:* реализация профессионального становления молодого педагога.

*Содержание этапа:*

- создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- взаимоподдержка и взаимопомощь;
- координация действий педагогов в соответствии с задачами ДООУ 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.

**3 этап. Контрольно-оценочный «У тебя всё получилось! Я горжусь тобой!»**

*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;
- перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами; • подведение итогов,

выводы.

**4.4. Формы работы педагога-наставника с 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.

№	Этап	Традиционные формы работы наставника с молодым педагогом	Нетрадиционные формы работы наставника с молодым педагогом
1	«Добро пожаловать! Мы все тебе рады!» (Адаптационная ступень)	- Беседа-знакомство; - опрос; - собеседование; - анкетирование; - тестирование; - наблюдение за организацией воспитательно образовательного процесса в группе; - консультирование по изучению нормативно правовой базы, регламентирующей деятельность ДОУ, по ведению документации.	- Корпоративное мероприятие «Посвящение в педагоги»; - разнообразные психологические тренинги (арт-терапевтический, на снятие эмоционального напряжения, тревожности); - психологические диагностические тесты; - тьюторство как основной ресурс наставничества: постоянное взаимодействие с педагогом при реализации индивидуального маршрута сопровождения с учетом индивидуальных особенностей личности наставляемого.
2	«Пробуй себя! Я тебе помогу!» (Основная развивающая ступень)	- Взаимопосещения занятий, режимных моментов; - личный пример; - информирование (инструктирование); - обучение на рабочем месте (метод близнецов, делегирование полномочий); создание развивающей предметно пространственной среды.	- Мастер-классы; - семинары-практикумы; - «кейс»-метод (решение набора различных профессиональных задач проблем). Педагогический кейс поможет молодому коллеге приобрести навыки решения практических задач, соотнести теорию с практикой; - создание чек-листов («контрольных списков» важных дел) по различным рабочим вопросам; - «коуч»-метод («терапия успеха»). Образец того, как

			состояться в профессии. Оказание помощи в постановке и достижении цели; - «тайм-менеджмент» для мотивации, раскрытия потенциала молодого педагога, совместное создание условий для творчества. Это искусство правильно организовать свое время
3	«У тебя всё получилось! Я горжусь тобой!» (Контрольно-оценочная ступень)	- Подготовка молодого педагога к предстоящей аттестации; - подготовка и показ открытого занятия; - самостоятельная организация и проведение родительского собрания; - выступление с докладом (сообщением) на тематическом педсовете.	- Участие в конкурсном движении; - создание своего мини-сайта в образовательной социальной сети nsportal.ru; - активное участие в инновационной деятельности ДОУ (использование сетевых технологий в организации образовательного процесса)

#### 4.5. Перспективный план организации наставничества с молодым педагогом

<i>№ п/п</i>	<i>Мероприятие</i>	<i>Деятельность наставника</i>	<i>Ожидаемый результат</i>
1 год			
1.	<i>Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого педагога</i>	- Подбор, разработка диагностических материалов. - Осуществление диагностических процедур.	Индивидуальный план профессионального становления молодого педагога (далее – ИП)
2.	<i>Изучение нормативно-правовой базы. Ведение педагогической документации.</i>	- Деятельность по изучению нормативных актов, локальных актов. - Составление рабочей программы. - Обучение правилам ведения документации.	Компетентность молодого педагога относительно современных требований к профессиональной деятельности педагога дошкольного образования, в ведении документации.
3.	<i>Обеспечение каналов многосторонней связи с молодым педагогом</i>	Организация общения посредством каналов электронной сетевой связи.	Возможность постоянного взаимодействия и общения.

4.	<i>Проектирование и анализ образовательной деятельности</i>	- Открытые занятия наставника, других педагогов, их анализ. - Практикумы по планированию каждого этапа организованной образовательной деятельности (далее – ООД). - Разработка инструментария для самостоятельного проектирования ООД.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе ООД.
5.	<i>Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками</i>	Знакомство с правилами проведения педагогической диагностики, с диагностическим инструментарием, способами фиксирования данных, с методами анализа и обобщения полученных данных.	Журнал мониторинга, индивидуальные образовательные маршруты.
6.	<i>Организация развивающей предметно-пространственной среды (далее - РППС) в групповом помещении</i>	Анализ РППС в группе в соответствии с требованиями.	РППС, соответствующая ФГОС ДО.
7.	<i>Формирование позитивного имиджа педагога</i>	- Подборка материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры. - Сборник методических рекомендаций. - Практикумы по решению педагогических ситуаций.	Культура общения с педагогами, родителями (законными представителями), воспитанниками, освоенные эффективные приемы.
8.	<i>Мониторинг профессионального роста молодого педагога</i>	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга.	Коррекция ИП.
9.	<i>Определение технического задания</i>	Разработка технического задания (с учетом результатов мониторинга или на основе перспектив работы на следующий год)	Коррекция ИП.
10.	<i>Итоги реализации программы</i>	Подготовка отчета наставника.	
2 год			
1.	<i>Моделирование воспитательного процесса в группе</i>	Организация деятельности по изучению вопросов моделирования воспитательной работы в группе (проектирование	Разработка рабочей программы.

		целей, выбор методов и форм, особенности проектирования рабочей программы, оценка ее эффективности и др.)	
2.	<i>Моделирование культурно-досуговой деятельности воспитанников</i>	Изучение годового плана и планирование отдельных мероприятий.	Проведение развлечения, праздника на основании разработанного сценария.
3.	<i>Описание темы по самообразованию</i>	Оказание методической помощи наставником.	План работы по самообразованию.
4.	<i>Знакомство с современными педагогическими технологиями</i>	- Планирование и организация мастер-классов наставника и других педагогов. - Организация работы педмастерской по проектированию ООД с использованием конкретных технологий.	Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения, динамика в освоении технологий.
5.	<i>Создание портфолио педагога</i>	Презентация портфолио наставника.	Наличие портфолио молодого педагога.
6.	<i>Введение в процесс аттестации</i>	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников.	Подготовка к прохождению аттестации.
7.	<i>Проектирование конспектов ООД в контексте требований ФГОС ДО</i>	- Организация самостоятельного проектирования конспекта ООД. - Видеосъемка ООД. Анализ и самоанализ ООД.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе ООД.
8.	<i>Мониторинг профессионального роста молодого педагога</i>	- Выбор диагностических методик. - Осуществление мониторинга.	Коррекция ИП.
9.	<i>Определение технического задания</i>	Разработка технического задания (с учетом результатов мониторинга или на основе перспектив работы на следующий год)	Коррекция ИП.
10.	<i>Итоги реализации программы</i>	Подготовка отчета наставника.	
3 год			
1.	<i>Освоение современных педагогических технологий</i>	- Планирование и организация мастер-классов наставника и других педагогов. - Организация работы педмастерской по проектированию ООД с	Самостоятельно разработанные конспекты ООД, планы воспитательно образовательной

		использованием конкретных технологий.	деятельности с использованием конкретных педагогических технологий.
2.	<i>Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками</i>	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.	Самостоятельно составленные аналитическая справка, индивидуальные образовательные маршруты.
3.	<i>Проектирование конспектов ООД в контексте требований ФГОС ДО</i>	- Организация самостоятельного проектирования конспекта ООД. - Открытые показы. Анализ и самоанализ ООД.	Компетентность молодого педагога в самостоятельном проектировании и анализе ООД.
4.	<i>Разработка рабочей программы. Ведение документации.</i>	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам. - Компетентность в оформлении документации.	- Самостоятельно разработанная рабочая программа.
5.	<i>Реализация культурно-досуговой деятельности</i>	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.	Наличие самостоятельно разработанных сценариев.
6.	<i>Аттестация</i>	Консультирование по оформлению документов.	Аттестация молодого педагога на первую квалификационную категорию.
7.	<i>Диссеминация педагогического опыта</i>	Оказание методической помощи в обобщении и презентации педагогического опыта.	Публикация педагогического опыта, организация методической выставки достижений, участие в конкурсах профессионального мастерства, выступления на педсоветах, семинарах, конференциях.
8.	<i>Мониторинг профессионального роста молодого педагога</i>	- Выбор диагностических методик. - Осуществление мониторинга	
9.	<i>Итоги реализации программы</i>	Подготовка отчета наставника и молодого педагога.	

