## Практика сопровождения молодого педагога

*Бахитова Татьяна Анатольевна: учитель-логопед ГБДОУ д/с №11*

*Образование: высшее*

*Педагогический стаж: 10 лет*

*Квалификационная категория: высшая*

*Отличительная черта как педагога: эмоциональная устойчивость, чуткость и отзывчивость.*

*Считаю, что главная задача педагога-наставника заключается в планировании первых шагов карьеры молодого педагога.*

*Педагогом-наставником стала, потому что имею желание, способность и готовность делиться профессиональным опытом.*

Человек, начинающий свой профессиональный путь, испытывает затруднения, проблемы из-за отсутствия необходимого опыта. Становление педагога происходит труднее, сложнее, чем у представителей других профессий потому, что педагогическое образование не гарантирует успех начинающему молодому специалисту. Педагог – это не профессия, это образ жизни. Современный ритм жизни требует от него непрерывного профессионального роста, творческого

Отношения к работе, самоотдачи. Конечно же, настоящий педагог обладает профессиональными педагогическими умениями и навыками, владеет инновационными технологиями обучения и воспитания. Здесь очень важную роль играют его личностные качества: педагогическая позиция, отношение к жизни, коллегам, детям и людям вообще. Все эти профессиональные умения и свойства характера в первую очередь присущи, педагогу с многолетним опытом работы. А как же быть начинающему педагогу, только что получившемуобразование?

В начале своей профессиональной деятельности молодой воспитатель сталкивается с определенными трудностями. Неумение точно рассчитать время на занятии, логично выстроить последовательность этапов занятия, затруднения при объяснении материала, отсутствие взаимопонимания с детьми и коллегами – вот далеко не полный перечень невзгод, подстерегающих педагога-новичка. Часто молодые педагоги испытывают чувство неуверенности в своих действиях.

Начинающий воспитатель должен освоиться в новом коллективе, наладить правильные отношения с детьми, уметь грамотно и эмоционально говорить и заинтересовать детей на занятиях. Ему необходимо выработать свой индивидуальный стиль общения с детьми, коллегами и администрацией учреждения. Для педагога это новая личностная ситуация – ответственность за качество своей работы, результат, который ожидают педагоги, воспитанники, родители. Для молодого специалиста в хождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Ему необходима постоянная товарищеская помощь. Молодому педагогу было бы легче начинать свою педагогическую деятельность, если бы старшие коллеги

стремились передать им свой опыт.

Решить эту стратегическую задачу может создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого специалиста, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе отражена жизненная необходимость молодого воспитателя получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность.

**Цель наставничества:** способствовать формированию профессионально-адаптированного, компетентного молодого педагога-практика.

# Задачи:

помочь в личностной и социально-педагогической адаптации;

способствовать развитию профессионального мышления и готовности к инновационным преобразованиям;

предупредить наиболее типичные ошибки, противоречия и затруднения в организации занятий с детьми поиск возможных путей их преодоления;

стимулировать развитие индивидуального стиля творческой деятельности;

способствовать формированию уверенности в своем профессиональном росте.

Наша работа строилась на взаимоуважении, сотрудничестве и работе в команде. Чтобы взаимодействие с молодым специалистом стало конструктивным и приносило желаемый эффект, я придерживалась следующих правил общения: не поучать, не подсказывать решения, не выносить суждений, не оправдывать и не оправдываться.

**Личные мотивы к наставничеству:** потребность в приобретении опыта управления людьми; желание помогать людям; потребность в приобретении и нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации.

Свою работу по наставничеству я выстроила планомерно в три этапа:

**І этап** – периода адаптации, самый сложный период, как для новичка, так и для помогающего ему адаптироваться коллеги.

**ІІ этап** – процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, снискание авторитета среди детей, родителей, коллег.

**ІІІ этап** – сложилась система работы, появились собственные разработки. Педагог стал внедрять в свою работу новые технологии; происходило совершенствование, саморазвитие, накопление и обобщение своего опыта работы.

Процесс повышения профессионализма молодого педагога я строила с учётом *следующих факторов*: уровня базового образования, теоретической подготовленности; индивидуальных особенностей; уровня профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хочет добиться); имеет ли практический опыт работы с детьми.

Для того чтобы повысить профессиональное мастерство педагога, я в своей работе с ним старалась применять наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, анализ ситуаций, развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументировано формулировать мысли.

Чтобы взаимодействие с молодым специалистом было конструктивным и приносило желаемый эффект, я систематически использовала следующие формы сопровождения и профессиональной адаптации молодого педагога: консультирование, беседы, анкетирование, наблюдение, тестирование, самообразование, участие в конкурсах, самообучение в информационном пространстве сети Интернет;

Наибольшую эффективность по сравнению с традиционными формами работы имели *новые нетрадиционные формы*: круглые столы совместно с родителями и воспитанниками, разработка и презентация моделей занятий, презентация себя как педагога.

Я организовала консультации по составлению перспективных планов и программ, составлению обучающих проектов для детей, созданию сценариев мероприятий и др.

Организовала участие молодого педагога в практикумах по планированию собственной методической работы и работы с детьми, проектированию методической структуры занятия в зависимости от его типа и вида, оптимизации выбора методов и средств обучения при организации различных видов занятия.

Мы обсудили, как можно создать систему мониторинга: критерии и показатели; разработка и анализ анкет, опросников и тестов; разработка сценариев открытых занятий.

Все вышеперечисленное ускорило процесс вхождения молодого специалиста в образовательную педагогическую среду. Ксения Денисовна почувствовала себя увереннее, закрепилось ее убеждение в правильном выборе профессии.

Каждая деятельность бессмысленна, если в ее результате не создается некий продукт, или нет каких-либо достижений. И в личном плане педагога-наставника и молодого специалиста обязательно должен быть список результатов, которых необходимо достичь за определенный срок.

Результатами деятельности наставничества для нас стало:

повышение качества самообразования молодого педагога; разработанные программы, сценарии, исследования, проекты, дидактические игры;

* разработка новых форм, методов и приемов обучения;
* разработка дидактических материалов.

Общим итогом наставничества явилось создание портфолио молодого специалиста.

**Рекомендации:** С целью повышения эффективности наставничества необходимо знакомить педагога с прогнозированием и проектированием совместной деятельности. При этом не маловажно учитывать такие факторы, как интеллект, трудолюбие, наличие цели, высокий уровень мотивации молодого педагога.

Дифференцированный подход в работе с педагогом всегда способствует успеху, как и умело выстроенные этапы процесса самообразования (ситуативное, ситуативно-инициативное, инициативное). Плановый характер этого процесса придает деятельности педагога стройность, ясность. Сам план может состоять из четырех разделов:

* + этапы работы над материалом по определенным вопросам;
  + практический выход (доклад, презентация, методическая разработка); где, когда и как реализуется;
  + анализ, самооценка эффективности выполненной работы, корректировка педагогической деятельности.

Работа по сопровождению должна вестись непрерывно, планомерно, системно и систематически, но планировать ее нужно поэтапно.

Хочется отметить, что прохождение определенного этапа для каждого педагога очень индивидуально. Профессиональные качества во многом зависят от характера и темперамента молодого педагога.

В работе с молодым педагогом необходимо акцентировать внимание на активизацию его самопознания, выработку рефлексивного мышления и умение учиться.

Считаю, что эффективность процесса наставничества определяется анализом ,итоговой самооценкой молодого педагога по итогам выполненной работы, а в случае необходимости – корректировкой дальнейшей педагогической деятельности.

Показателем эффективности педагогического сопровождения считаю, прежде всего, качество организованного молодым педагогом образовательного процесса и профессионально-квалификационный рост педагога.

Процесс наставничества затрагивает интересы трех субъектов взаимодействия: обучаемого, наставника и учреждения: наставник развивает свои деловые качества, повышает профессиональный уровень в процессе взаимообучения, снижается риск профессионального выгорания. Молодой специалист получает знания, развивает компетенции, повышает свой профессиональный уровень, учится выстраивать конструктивные отношения с коллегами. Руководитель ДОУ повышает профессиональный уровень подготовки кадров, выстраивает конструктивные взаимоотношения с кадрами и между сотрудниками.

Эффективность работы наставника на прямую связана с тем, на сколько правильно выстроена система взаимосвязей между ним, его подопечным, другими сотрудниками и руководителем. У них должно установиться единое видение в восприятии реальности. Только в этом случае передаваемые знания и навыки будут иметь практическое воплощение..

## Приложение1

Для осуществления наставнической деятельности мало быть просто опытным высококвалифицированным педагогом, со своей сложившейся системой педагогической деятельности. Необходимо развивать свой творческий потенциал, постоянно находиться в научном педагогическом поиске, совершенствовать формы и методы работы, осуществлять межличностное общение с коллегами (перенимать чужой опыт и делиться собственными разработками).

Принимая на себя обязанности наставника, я открыла для себя ряд преимуществ**:**

во-первых, наставничество помогает увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности;

во-вторых, при успешном осуществлении данных функций ощущается собственный вклад в систему профессиональной адаптации молодого педагога, я получаю удовлетворение от общения с педагогом;

 в-третьих, я, как наставник, всегда должна стремиться к самосовершенствованию;

 в-четвертых, наставничество способствует росту доверия в педагогическом коллективе к моей профессиональной деятельности;

в-пятых, поскольку наставничество носит субъект - субъектный характер, я могу не только делиться собственным опытом с более молодым коллегой, но также и учиться у него, расширять свой арсенал навыков и умений, осваивать современные технологии обучения и т.п. Главное–быть открытым для педагогических инноваций!

## Цели моего педагогического общения с подопечным вижу:

1. в развитии профессионально значимых качеств личности молодого педагога.
2. в создании оптимальных условии для повышения его педагогической квалификации.

## Основные задачи работы педагога-наставника:

Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодого педагога в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.

Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодого педагога, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.

Планирование профессионального роста молодого педагога.

Приобщать молодого педагога к корпоративной культуре учреждения (под корпоративной культурой понимается устойчивый, сложившийся в процессе жизнедеятельности учреждения, стиль работы его сотрудников, принципы организации внутренних процессов учреждения и стратегии деятельности, обеспечивающих стабильное функционирование и развитие), объединять вокруг традиций Учреждения.

Характерным признаком творческого подхода к процессу общения является гуманистическая позиция педагога, взгляд на партнера по общению с оптимистической гипотезой, наличие потребности в контактах, открытость общения, эмпатия и рефлексия в этом процессе.

Владение эмпатией и рефлексией является непременным условием продуктивности общения и важнейшим показателем овладения техникой общения. Я придаю исключительное значение коммуникативным умениям педагога-наставника. Для организации взаимодействия с молодым педагогом в качестве таковых выделяю: умение управлять поведением; умение адекватно моделировать личности других субъектов общения; умение«подать себя в общении» ит.п.

Наиболее оптимальными **моделями взаимодействия** с молодым педагогом считаю следующие:

***Общение-коррекция***. Этот вид общения направлен на выполнение моей диагностической функции, как педагога-наставника. При выявлении симптомов неблагополучной педагогической деятельности или выяснении возможностей для их возникновения я могла осуществить профилактическую работу, которая планировалась в зависимости от целей, ситуации, условий и особенностей взаимодействия в паре.

***Общение-поддержка.*** Этот тип общения имеет место в ситуациях, когда необходимо помочь молодому педагогу в разрешении сложных ситуаций, с которыми он не в силах справиться самостоятельно. В этом случае требуется нетолько сумма знаний, но и мобилизация таких личностных качеств, как эмпатия, такт, чуткость и др.

***Общение-снятие психологических барьеров.*** Этот тип общения предполагает владение технологией общения на достаточно высоком уровне, наличие потребности в общении с подопечным, желание помочь ему в установлении доверительных отношений. Общение на основе дружеского расположения является оптимальной моделью общения педагога-наставника и молодого специалиста.

В работе с молодым педагогом я старалась использовать все многообразие **форм**

**организации педагогической деятельности**. Например, такие как:

***Вечера вопросов и ответов***: представляют собой сбор и анализ педагогической информации по самым разнообразным проблемам. Как правило, молодому педагогу заранее предлагается составить список вопросов к педагогу-наставнику. Значимость этого мероприятия зависит от того, насколько актуальными и существенными будут заданные вопросы и на сколько правдивыми, и откровенными будут полученные ответы. Ответы на вопросы зачастую носили дискуссионный характер и нередко переходили в заинтересованное обсуждение.

***«Круглый стол»:*** встречи за «круглым столом» расширяют профессиональный кругозор не только педагогов-новичков, но и самих наставников. Как правило, выбирается одна, наиболее общая, проблема профессиональной адаптации педагога, которая и становится темой для обсуждения. Это может быть проблема поддержания дисциплины в детском коллективе, организации эффективного взаимодействия с родителями, выбора форм и методов организации учебного процесса, прав и обязанностей педагога ит.п.

***Педагогический совет****.* Участие в педагогическом совете является обязательным для всех членов педагогического коллектива образовательного учреждения. Как правило, на первом педсовете в новом учебном году происходит знакомство молодого педагога с коллективом коллег. В дальнейшем педагогические советы педагог-наставник может использовать для выявления в скрытой форме психологических особенностей молодого педагога. Такая форма работы позволяет молодому педагогу получать новые знания, умения и навыки профессиональной деятельности, не задавая вопросов своему наставнику.

***Групповые дискуссии.*** В их основе – конкретные педагогические ситуации, пережитые молодым педагогом. Например, «Как привлечь родителей к участию вжизнедеятельностигруппы»,«Какрешитьпроблемунерациональногоиспользования времени на занятии». Цель дискуссии заключается в совместнойвыработкеоптимальногоподходакрешениютойилиинойвоспитательнойситуации,основываясьнапониманииеепсихологическогоипедагогическогосмысла.

***Обзор педагогической литературы****.* Суть этой формы заключается в обсуждении содержания специально подобранных наставником научно-популярных, методических пособий, посвященных проблемам организации учебно-воспитательного процесса в детском саду.

***Консультирование*** организуется наставником для молодого педагога. Такая консультация имеет определенную и специализированную направленность. Она включает сообщение наставника по теме консультации и ответы на вопросы молодого педагога. Суть консультирования в процессе оказания наставнической поддержки заключается в следующем: установление контакта и развитие позитивных взаимоотношений с молодым педагогом; психолого-педагогическая диагностика профессионально значимой проблемы; контроль и корректировка процесса образования; системный анализ ситуаций.

Консультация может носить выраженный инструктивный характер, либо проходить в форме обсуждения сложных воспитательных ситуаций, которые вызывают затруднения у молодого педагога.

***Практические занятия*** направлены на выработку и закрепление педагогических умений и навыков, являются действенной формой повышения профессионализма молодого педагога. Разрыв между его теоретическими представлениями о формах, методах и средствах обучения и воспитания и практическими умениями является наиболее характерным недостатком.

***Индивидуальное обучение.*** Основным достоинством индивидуального обучения молодого педагога является возможность полной индивидуализации содержания, методов и темпов оказания наставнической помощи. Такая форма работы позволяет следить за каждым его действием при решении конкретных педагогических задач в процессе профессиональной деятельности; осуществлять корректировку и анализ эффективности взаимодействия в паре «наставник–подопечный».

Прежде чем приступать к работе с молодым специалистом, я уточнила, н акаком уровне находятся его профессиональные знания, умения и навыки. Проверить это легче всего было в беседе. Как правило, в разговоре о том направлении педагогической деятельности, где педагог достиг максимальных профессиональных показателей или владеет глубокими знаниями, он чувствует себя свободнее, увереннее.

На основе этой беседы **составлен план обучения** молодого специалиста. В плане можно отследить:

этапы работы;

основные направления, формы, методы и средства профессиональной поддержки;

промежуточный и конечный результаты работы.

Свою работу по наставничеству выстроила планомерно в три этапа:

**І этап** – Период адаптации**:** самый сложный период, как для новичка, так и для помогающего ему адаптироваться коллеги.

Выбор формы работы с молодым специалистом я начинала с вводного анкетирования, тестирования и собеседования, где она рассказала о своих трудностях, проблемах, неудачах.

На *этом этапе* сопровождения я определила возможности педагога, выявила его личностные качества, мотивацию на саморазвитие, оказала адресную помощь, способствовала формированию аналитических умений: анализ занятий, самоанализ, выявила рост потенциальных возможностей педагога. Также для себя отметила недостатки в имеющихся умениях и навыках.

В плане работы я отразила приоритетные направления:

Обеспечение реализации образовательных запросов начинающего педагога. Обнаружение пробелов в профессиональной деятельности.

*Задача1этапа:* предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.

# План работы наставника с молодым специалистом

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***Тема*** | ***Рассматриваемые вопросы*** | ***Сроки*** |
| **1год** | | |
| Час общения «Расскажи о себе» | Тестирование, анкетирование, наблюдение | Сентябрь |
| Знакомство с учреждением | Знакомство молодого специалиста с традициями детского сада, правилами внутреннего распорядка,  уставом. | Сентябрь |
| Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации. | Изучение «Закона об образовании», документов Министерства образования, локальных актов ДОУ. | Октябрь |
| Знакомство с учебными программами | Изучение содержания программы ДОУ, нормативных документов по организации образовательного процесса | Ноябрь |
| Организация развивающей предметно-пространственной среды в группе | Составление плана оснащения развивающей предметно-пространственной среды группы, предметная среда по ФГОС ДО | Ноябрь |
| Организация режимных моментов в ДОУ | Просмотр режимных моментов | Ноябрь |
| Консультация для молодого педагога | Возможные проблемы на разных возрастных этапах развития детей. | Декабрь |
| Посещение занятий молодого специалиста | Анализ проведения занятия. Структура занятия. Самоанализ занятия. Классификация типов занятий | Январь |
| Разработка индивидуального плана профессионального  становления | Педагогическое самообразование, участие вмероприятиях,проводимыхвГБДОУ,работе  методического объединения воспитателей, занятиямолодогопедагога | Февраль |
| Секреты мастерства | Педагог – наставник делится опытом по вопросам методики проведения занятий | Март |
| Театральные этюды | Интонационно-выразительная речь | Март |
| Имидж педагога | Памятка «Помоги ребенку поверить в себя!» | Апрель |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Обсуждение материалов по вопросам педагогической этики, риторики ,культуры и т.д. |  |
| Моя работа – любовь с заботой! | Направления деятельности педагога.  Способствование созданию положительного эмоционального фона | Апрель |
| Методические рекомендации наставника | Методическая помощь в подготовке и сдаче отчетов | Май |
| «Копилка педагогических идей» | Подборка интересного материала силами молодого специалиста для использования в работе | Втечение года |
| Посещение занятий наставника | Оказание помощи в овладении методами и приемами воспитания и образования детей | Втечение года |
| **2год** | | |
| Основные проблемы молодого педагога | Анкетирование, планирование собственной методической работы и работы с детьми;  проектирование методической структуры занятия взависимости от его типа и вида; оптимизация выбора методов и средств обучения при организации различных видов занятия | Сентябрь |
| Тематические планы | Составление перспективных планов и программ | Октябрь |
| Просмотры открытых  занятий, участие в семинарах и мастер-классах | Наблюдение и перенимание, использование позитивного опыта, выявление недочетов. Особенности культурных практик | Ноябрь |
| Работа с родителями | Способы и методы организации работы с родителями, коммуникация и общение. Алгоритм составление консультаций для родителей | Ноябрь |
| Практикум «Методика проведения совместных  мероприятий» | Составление обучающих проектов для детей.  Составлению сценариев совместных мероприятий с родителями, презентаций к ним и др. | Декабрь |
| Проведение досугов | Участие в новогоднем представлении | Декабрь |
| Самообразованиевоспитателя | Формы самообразования. Выбор методической темы. Консультация по планированию самообразования | Январь |
| Знакомство с методикой подготовки детей к конкурсам | Памятка «Деятельность педагога, способствующая развитию творческого потенциала личности ребенка». | Январь |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Как провести эффективно занятие. Секреты мастерства | Педагог - наставник делится опытом проведения занятий, совместно с молодым педагогом готовят конспекты занятий, проговаривают каждый этап  занятия, затем педагог проводит его в присутствии педагога-наставника, после каждого занятия идет  детальная проработка достигнутого, реализованного, возникающих проблем, решений, выстраивание линий поведения на будущее | Февраль |
| Педагогическая ситуация | Взаимодействие в игре. Совет «бывалого». Участие в профессиональных конкурсах различного уровня | Март |
| Методическая выставка достижений молодого воспитателя | Систематизация наработок профессиональной деятельности. Творческий отчет | Март |
| Диагностика воспитанников | Методика проведения обследования, критерии и показатели; разработка и анализ анкет, опросников и тестов для родителей, составление методических рекомендаций | Апрель |
| «Копилка педагогических идей» | Подборка интересного материала силами молодого специалиста для использования в работе | Втечение года |
| Посещение занятий наставника | Оказание помощи в овладении методами и приемами воспитания и образования детей | Втечение года |
| **3год** | | |
| Открытые просмотры  занятий, участие в семинарах и мастер-классах | Наблюдение и перенимание опыта наставника, использование его позитивного опыта | Сентябрь |
| Систематизация «Копилкипедагогическихидей» | Приведение в систему материалов молодого специалиста использованных в работе | Октябрь |
| Как написать обобщение педагогического опыта | Технология описания опыта, создание презентаций | Ноябрь |
| Аттестация. Требования к квалификации | Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников | Декабрь |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Формирование портфолио молодого специалиста | Систематизация наработок профессиональнойдеятельности | Январь |
| Анализ педагогическойдеятельности молодогопедагога | Методика проведения обследования. Коррекцияпедагогическойдеятельности | Февраль |
| Современныеобразовательныетехнологии  вучебномпроцессе | Обсуждение общих вопросов методики проведения занятий и мероприятий. Индивидуализация и дифференциация обучения. | Март |
| Подготовка материалов к выступлениям | Анализ выступлений на различных уровнях.  Выявление ошибок и недочетов. Составление  Алгоритма подготовки материалов к выступлениям | Апрель |
| Анализ промежуточной аттестации | Подготовка документов к аттестации | Май |

**Ожидаемые результаты:**

* адаптация начинающего педагога в учреждении;
* активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков воспитания;
* повышение профессиональной компетентности педагога в вопросах педагогики и психологии;
* обеспечение непрерывного совершенствования качества воспитания;
* совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности детей;
* использование в работе начинающего педагога новых педагогических технологий.

**ІІ этап** –

**Ожидаемые результаты:**

процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, снискание авторитета среди детей, родителей, коллег.

*Содержание работы:*

- Изучение опыта работы коллег, посещение открытых мероприятий.

- Привлечение к показу занятий на уровне ДОУ.

- Приобщение педагога к подготовке и посильному участию в проведении педагогических часов ,педагогических советов.

**ІІІ этап** –

**Ожидаемые результаты:**

Появление собственных разработок. Внедрять в свою работу новых технологий;

**Результаты наставничества.** Польза наставничества видна только тогда, когда эта работа ведется планомерно, системно и систематически, имеет конкретную практическую цель –подготовить высококвалифицированного специалиста для работы в учреждении. Достижение этой цели становится реальной пользой для учреждения.

Наиболее ощутимыми результатами такой работы являются:

во-первых, повышение квалификации и профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплоченность, следование общим целям и интересам ДОУ;

во-вторых, развитие личностно ориентированных отношений между коллегами-педагогами, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике ДОУ;

в третьих, формирование в учреждении такой категории опытных педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение молодых педагогов. Это самое ценное приобретение для детского сада, потому что наибольшей эффективности педагогическая деятельность достигает в тех образовательных учреждениях, которые сами «растят» свои педагогические кадры.