

Принята  
на заседании педагогического совета  
СП «Детский сад № 19» ГБОУ СОШ № 2  
протокол № 1 от «30» августа 2024 г.

Утверждаю  
Директор ГБОУ СОШ № 2 г. Сызрани  
\_\_\_\_\_ Л.И. Ахмерова

**Рабочая программа по организации наставничества**  
***структурного подразделения «Детский сад № 19»***  
***государственного бюджетного общеобразовательного учреждения***  
***Самарской области средней общеобразовательной школы № 2 города***  
***Сызрани городского округа Сызрань Самарской области***

Сызрань, 2024

## Содержание

- I. Паспорт программы
- II. Пояснительная записка
- III. Содержание программы
- IV. Критерии отбора наставников
- V. Функции наставника
- VI. Механизм реализации программы
- VII. Литература
- Приложение (1–7)

### I. Паспорт программы.

Наименование программы	Рабочая программа по организации наставничества
Основание для разработки	1. Закон РФ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ»; 2. Распоряжение министерства образования и науки Самарской области от 18.01.2021 № 54-р «О региональной программе многофункционального наставничества педагогических работников в общеобразовательных организациях Самарской области»; 3. Распоряжение министерства образования и науки Самарской области от 26.02.2021 № 194-р «Об утверждении дорожной карты по внедрению региональной программы многофункционального наставничества педагогических работников в общеобразовательных организациях Самарской области»; 4. Устав ГБОУ СОШ № 2 г. Сызрани; 5. Локальные акты
Название организации	Структурное подразделение «Детский сад № 19» государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 2 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области, расположенное по адресу: 446009, Самарская область, г. Сызрань, ул. Жуковского, д.37-А
Адрес, телефон	Самарская область, г. Сызрань, ул. Жуковского, д.37-а 8(8464)988091
Администрация	Директор ГБОУ СОШ № 2 г. Сызрани – Ахмерова Л.И. Руководитель СП «Детский сад № 19» ГБОУ СОШ № 2 г. Сызрани – Посвалюк И.В.
Разработчики программы:	Рабочая группа в составе: руководителя СП «Детский сад № 19» ГБОУ СОШ № 2 г. Сызрани – Посвалюк И.В., заместителя руководителя по ВМР Луновой Н.П., воспитателей Новиковой Н.А., Курбатовой О.В..
Исполнители программы	Руководитель структурного подразделения, заместитель руководителя по ВМР, наставник и молодой педагог
Сроки реализации программы	2024-2025 учебный год
Источник финансирования	Бюджетный
Цель программы	Оказание методической помощи молодым педагогам, создание условий для работы и профессионального роста молодого педагога, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность
Задачи:	1. Оказание помощи молодому педагогу в освоении профессии и скорейшем овладении в полном объеме трудовыми обязанностями за счет ознакомления с существующими в учреждении методами и приемами труда, передачи

	<p>наставниками личного опыта, принципов корпоративной культуры и профессиональной этики.</p> <p>2. Адаптация молодых педагогов к условиям осуществления трудовой деятельности.</p> <p>3. Создание условий для становления квалифицированного и компетентного в своей профессиональной области работника.</p> <p>4. Оказание моральной и психологической поддержки молодым педагогам в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении трудовых обязанностей</p>
Основные направления программы	<p>1. Анализ результатов образовательной деятельности, изучение уровня профессиональной подготовки педагогов, их потребностей, затруднений.</p> <p>2. Организация семинаров, практикумов, деловых игр, консультаций, мастер-классов, открытых занятий с целью совершенствования методики и оптимизации их проведения.</p> <p>3. Изучение нормативных правовых и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.</p> <p>4. Разработка и обсуждение планирования.</p> <p>5. Взаимное посещение занятий, обмен опытом, совершенствование методики преподавания.</p> <p>Ознакомление педагогов с новинками нормативно-правовой, учебно-методической и справочной литературы</p>
Ожидаемые результаты программы	<p>1. Адаптации начинающих педагогов в учреждении.</p> <p>2. Познание себя и ориентация на ценности саморазвития.</p> <p>3. Качественное изменение отношений в коллективе.</p> <p>4. Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.</p> <p>5. Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.</p> <p>6. Использование в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий</p> <p>7. Приобретение умения общаться с детьми с учетом их индивидуально-личностных особенностей</p>

## II. Пояснительная записка

В настоящее время, в условиях модернизации системы образования значительно возрастает роль педагога. Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития.

Молодые педагоги, начинающие свой профессиональный путь, не имея за собой педагогического опыта, несут ту же ответственность, что и опытные воспитатели, а родители ждут от них высокой профессиональной компетенции.

Поэтому необходимо помочь молодым педагогам адаптироваться в новых трудовых условиях, создать условия для становления высокопрофессионального работника.

Рабочая программа нацелена на работу с молодыми педагогами.

В Программе используются следующие понятия:

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

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

**Программа наставничества** – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

**Наставляемый** – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

**Наставник** – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Куратор** – сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

**Целевая модель наставничества** – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

**Методология наставничества** – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Профессиональная адаптация начинающего воспитателя в процессе его вхождения в образовательную среду пройдет успешно, если:

- трудовая мотивация, педагогическая направленность являются важными факторами при поступлении педагога на работу и закреплены в локальных нормативных актах учреждения;
- профессиональная адаптация воспитателя осуществляется в неразрывной связи с процессом его личностного и профессионального развития и определена в методической работе детского сада;
- в организации педагогического труда имеют место максимальный учет личностных особенностей и уровня профессиональной подготовки, активная поддержка личностного и профессионального роста воспитателя;
- материально-техническое обеспечение образовательного процесса соответствует современным требованиям и помогает педагогу реализовать инновационные подходы.

### **Цель и задачи Программы**

**Цель:** оказание методической помощи молодым педагогам, создание условий для их работы и профессионального роста, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность.

#### **Задачи:**

1. Оказание помощи молодому педагогу в освоении профессии и скорейшем овладении в полном объеме трудовыми обязанностями за счет ознакомления с существующими в учреждении методами и приемами труда, передачи наставниками личного опыта, принципов корпоративной культуры и профессиональной этики.
2. Адаптация молодых педагогов к условиям осуществления трудовой деятельности.
3. Создание условий для становления квалифицированного и компетентного в своей профессиональной области работника.
4. Оказание моральной и психологической поддержки молодым педагогам в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении трудовых обязанностей.

#### **Принципы реализации Программы**

Деятельность строится на принципах, наиболее значимых на начальном этапе работы:

- принцип сотрудничества и диалога позволяет создать в ходе занятий атмосферу доброжелательности, эмоциональной раскрепощенности среди начинающих педагогов и опытных специалистов;
- принцип системности - непрерывности образования, накопления опыта;
- принцип многоуровневой дифференциации - организация подгрупп для занятий по стажу работы, по уровню квалификационной категории педагогов, по выявленным проблемам в работе.

### **Основные направления Программы**

1. Анализ результатов образовательной деятельности, изучение уровня профессиональной подготовки педагогов, их потребностей, затруднений.

2. Организация семинаров, практикумов, деловых игр, консультаций, мастер-классов, открытых занятий с целью совершенствования методики и оптимизации их проведения.
3. Изучение нормативных правовых и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.
4. Разработка и обсуждение планирования.
5. Взаимное посещение занятий, обмен опытом, совершенствование методики преподавания.

### **Планируемые результаты**

1. Адаптации начинающих педагогов в учреждении.
2. Познание себя и ориентация на ценности саморазвития.
3. Качественное изменение отношений в коллективе.
4. Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.
5. Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.
6. Использование в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий
7. Приобретение умения общаться с детьми с учетом их индивидуально-личностных особенностей.
8. Знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность структурного подразделения: Федеральным законом «Об образовании»; Федеральным государственным образовательным стандартом; Федеральным законом «Об основных гарантиях прав ребёнка Российской Федерации»; Конвенцией ООН о правах ребёнка; Санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами; Уставом, локальными актами ГБОУ СОШ № 2 г. Сызрани.

### **III. Содержание программы**

Основными разделами содержания Программы являются:

- изучение готовности молодого педагога к осуществлению педагогической деятельности;
- обеспечение благоприятной обстановки для более легкой адаптации молодых педагогов к условиям осуществления трудовой деятельности;
- создание условий для становления квалифицированного и компетентного в своей профессиональной области работника;
- повышение профессионального уровня начинающего педагога с учетом его потребностей, затруднений, достижений;
- организация педагогического самообразования начинающего педагога в соответствии с уровнем его профессиональной компетентности.

Процесс повышения профессионализма молодых педагогов предполагается строить с учётом следующих факторов:

- уровень базового образования, теоретическая подготовленность;
- индивидуальные особенности педагога;
- уровень профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хотят добиться)
- наличие практического опыта работы с детьми.

**Формы и методы работы** с молодыми педагогами

диалоги, активизирующие мыслительную познавательную деятельность; беседы; индивидуальная работа с опытными педагогами; анализ собственной деятельности; индивидуальные и групповые консультации; педсоветы и семинары; открытые занятия, взаимные посещения занятий; тренинги по совершенствованию профессиональных умений; самообразование, изучение методической литературы; анкетирование и опросы.

**Условия эффективности работы**

- взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов;
- системность и непрерывность в организации всех форм методической работы;
- сочетание теоретических и практических форм;
- оценка результатов работы (диагностика развития детей);
- своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

Наставничество - одна из функций работника, предполагающая помощь новому сотруднику в период адаптации на новом рабочем месте. Включает в себя планирование, организацию и контроль введения нового работника в должность. Заключается в практической передаче профессиональных и иных навыков и знаний от более опытного работника менее опытному.

Наставничество в СП «Детский сад № 19» ГБОУ СОШ № 2 г. Сызрани является разновидностью индивидуальной работы с молодыми педагогами, не имеющими трудового стажа (до 3-х лет) педагогической деятельности.

**Программа предполагает следующие этапы взаимодействия:**

**Прогностический:** определение целей взаимодействий, выстраивание отношений взаимопонимания и доверия, определение круга обязанностей, полномочий субъектов, выявление недостатков в умениях и навыках молодого специалиста.

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

- Изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве.
- Закрепление молодых специалистов за воспитателями стажёрами.
- Подбор методической литературы для изучения молодыми специалистами.
- Составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей.

Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на заседаниях педагогического совета ГБОУ СОШ № 2 г. Сызрани и утверждаются приказом директора с указанием срока наставничества (не менее одного года).

**Практический:** разработка и реализация программы адаптации, корректировка профессиональных умений молодого специалиста.

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

- Изучение теоретического основания и содержания федеральной образовательной программы ДО;
- Совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми.
- Совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы.
- Ознакомление молодых педагогов с организацией предметно-развивающей среды в группах.
- Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других СП ГБОУ.
- Показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставниками для молодых специалистов в разных возрастных группах.
- Посещение режимных моментов и показ совместной деятельности молодыми педагогами, с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми.
- Консультации для молодых специалистов по работе с родителями.
- Самообразование молодых специалистов.
- Обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.

**Аналитический:** определение уровня профессиональной адаптации молодого специалиста и степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

**Показ молодыми специалистами открытых мероприятий:**

- в образовательной организации,
- на муниципальном уровне,
- анализ результатов работы на педагогическом совете,
- ежегодное подведение итогов работы,
- обобщение опыта работы.

#### IV. КРИТЕРИИ ОТБОРА НАСТАВНИКОВ

Основными принципами движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики. Наставником может являться опытный педагогический работник (воспитатель), обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания. Критерии отбора наставников — это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

Квалификация сотрудника	Должность: воспитатель первой или высшей квалификационной категории, соответствие должности
Показатели результативности	<ul style="list-style-type: none"><li>стабильно высокие результаты образовательной деятельности;</li><li>отсутствие жалоб от родителей и воспитанников</li></ul>
Профессиональные знания и навыки	<ul style="list-style-type: none"><li>доскональное знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста;</li><li>умение строить взаимоотношения с коллегами и воспитанниками;</li><li>знание компьютерной программы</li></ul>
Профессионально важные качества личности	<ul style="list-style-type: none"><li>умение обучать других;</li><li>умение слушать;</li><li>умение говорить (грамотная речь);</li><li>аккуратность, дисциплинированность;</li><li>ответственность;</li><li>ориентация на результат;</li></ul>
Личные мотивы к наставничеству	<ul style="list-style-type: none"><li>потребность в приобретении опыта управления людьми;</li><li>желание помогать людям (помощь раскрыться новичкам);</li><li>потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации</li></ul>

#### *Права наставника:*

Включать с согласия руководителя структурного подразделения (методиста), других сотрудников для дополнительного обучения молодого специалиста.

Требовать рабочие отчеты у молодого педагога, как в устной, так и в письменной форме.

#### V. ФУНКЦИИ ПЕДАГОГА НАСТАВНИКА

Наставник обязан:

- помогать разрабатывать индивидуальный план развития наставляемого, своевременно и оперативно вносить в него коррективы, контролировать его выполнение, оценивать фактический результат осуществления запланированных мероприятий;
- в соответствии с утверждённой программой наставничества лично встречаться с наставляемым для осуществления мероприятий, контроля степени их выполнения, обсуждения, и (при необходимости), коррекции индивидуального плана, выбора методов наставнической деятельности;
- выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в деятельности наставляемого в рамках мероприятий индивидуального плана;
- передавать наставляемому накопленный опыт, обучать наиболее рациональным приемам и современным методам работы или поведения;
- оказывать наставляемому помощь и поддержку в освоении (совершенствовании) профессиональных компетенций;
- личным примером развивать положительные профессиональные качества наставляемого, при необходимости мягко и корректно корректировать его поведение;
- принимать участие в мероприятиях, организуемых для наставников.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодым воспитателем, специалистом целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

## **VI. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

Реализация программы по организации наставничества рассчитана на учебный год, осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами), руководителем СП, заместителем руководителя по ВМР, а также администрация СП осуществляет контроль за реализацией программы и работой наставников.

Руководитель СП «Детский сад № 19» ГБОУ СОШ № 2 г. Сызрани в начале учебного года представляет молодого педагога педагогическим работникам детского сада, объявляет приказ о закреплении за ним наставника, создает необходимые условия для совместной работы с закрепленным за ним наставником.

На основе примерного плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль. Контроль за реализацией программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий, проводимых наставником и молодым педагогом, анализ планов и отчетов.

В конце учебного года результаты работы по наставничеству представляются на итоговом педагогическом совете.



**План работы с молодыми педагогами**

Сроки	Содержание мероприятий	Ответственный
Сентябрь	Создание приказа о наставничестве. Закрепление опытных педагогов за молодыми педагогами. Сбор данных о молодом педагоге. Анкетирование молодых педагогов «Диагностическая карта возможностей и затруднений педагога». Изучение нормативно-правовой документации: изучение федеральной образовательной программы ДО; изучение целей и задач годового плана; Консультация по теме «Календарное планирование образовательной работы».	Руководитель СП, заместитель руководителя по ВМР, педагог-наставник
Октябрь	Круглый стол на тему «Самообразование педагогов как фактор повышения профессиональной компетентности». Подборка методической литературы. Консультации по организации работы с родителями.	заместитель руководителя по ВМР, педагог-наставник
Ноябрь	Консультация «Психофизиологические особенности детей». Изучение и внедрение здоровьесберегающих технологий в работу. Изучение методики проведения ООД. Составление картотек по дидактическим и развивающим играм, планированию прогулок. Совместная разработка конспектов ООД.	заместитель руководителя по ВМР, педагог-наставник
Декабрь	Организация посещений молодыми воспитателями педагогических мероприятий опытных педагогов. Круглый стол по теме: «Эффективные формы и методы работы с детьми в соответствии с их возрастом и видом деятельности». Контроль за планированием организации работы с родителями	заместитель руководителя по ВМР, педагог
Январь	Организация посещений молодыми воспитателями педагогических мероприятий опытных педагогов. Семинар-практикум для педагогов ДОУ «Стили педагогического общения».	заместитель руководителя по ВМР, педагог
Февраль	Организация посещений педагогами–наставниками педагогических мероприятий молодых воспитателей. Круглый стол по теме: «Использование современных технологий в воспитательном процессе». Контроль за планированием работы по подготовке и проведению праздников и развлечений.	заместитель руководителя по ВМР, педагог
Март	Мастер-класс для педагогов «Нетрадиционные формы взаимодействия ДОО с семьями воспитанников». Мастер-класс для педагогов «Создание ППРС в ДОУ в соответствии с ФГОС ДО». Семинар-практикум для педагогов ДОУ «Правильная организация прогулки – одно из важных средств в оздоровлении детей!»	заместитель руководителя по ВМР, педагог
Апрель	Круглый стол «Использование ИКТ в работе педагога с целью повышения качества воспитательно-образовательного процесса». Составление и разработка перспективного планирования на следующий учебный год. Знакомство с мониторингом, изучение методик проведения и обследования воспитанников.	заместитель руководителя по ВМР, педагог-наставник
Май	Отчёт по наставничеству.	Педагог-наставник

**Индивидуальный план  
осуществления наставничества  
на 2024-2025 учебный год**

1. Фамилия, имя, отчество лица, в отношении которого осуществляется наставничество: Курбатова Ольга Владимировна.
2. Наименование должности лица, в отношении которого осуществляется наставничество: воспитатель.
3. Фамилия, имя, отчество наставника: Новикова Нина Анатольевна.
4. Наименование должности наставника: воспитатель 1 младшей группы № 1.
5. Период наставничества: с «01» сентября 2024 г. по «31» августа 2025 г

Сроки	Содержание	Формы, методы работы	Результат продукт	Результат эффект
Сентябрь	1.Изучение нормативно-правовой документации: - типовое положение о ДОО; -изменения в законе «Об образовании»; - санитарно-эпидемиологические правила; - устав ГБОУ СОШ; 2.Оказание помощи в организации работы с документацией: -изучение федеральной образовательной программы ДО; -изучение целей и задач годового плана; -структура календарно-тематического планирования	Консультации и ответы на интересующие вопросы. Оказание помощи в составлении календарно-тематического плана. Знакомство с основными документами регламентирующими деятельность ДОО.	Деловая игра «Знание нормативных документов, регламентирующих деятельность дошкольного учреждения в настоящее время».	Молодой педагог ознакомлен с нормативно-правовой документацией; федеральной образовательной программой ДО; годовым планом и структурой календарно-тематического планирования
Октябрь	1. Корректировка методической темы по самообразованию. 2. Подборка методической литературы в течение учебного года; собеседование по изученной методической литературе; 3. Консультации по организации работы с родителями. 4. Подбор и оформление наглядной информации для родителей	Консультация, планирование, обмен опытом, помощь наставника. Наблюдение за наставником в работе с родителями. Консультация и помощь в подборе материалов по работе с родителями	Круглый стол на тему «Самообразование педагогов как фактор повышения профессиональной компетентности».	Молодой педагог определился с темой по самообразованию; подобрана и изучена методическая литература, информация для родителей
Ноябрь	1.Изучение психофизиологических особенностей детей дошкольного возраста. 2. Изучение и внедрение здоровьесберегающих технологий в работу педагога. 3. Изучение методики проведения ООД, совместная разработка конспектов ООД, эффективное использование дидактического материала в работе. 4. Помощь в подборе и оформлении картотек по дидактическим и развивающим	Посещение молодым педагогом ООД и режимных моментов наставника. Помощь в составлении конспектов ООД. Контроль, анализ. Консультирование. Помощь в разработке конспекта развлечения.	Составление конспектов ООД совместно с педагогом-наставником. Картотеки по дидактическим и развивающим играм, планированию прогулок. Конспект развлечения «Мы выбираем	Молодой педагог ознакомлен с психофизиологическими особенностями детей дошкольного возраста; со здоровьесберегающими технологиями; с методикой проведения ООД, обучен разработке конспектов ООД, конспектов развлечений.

	играм, планированию прогулок. 5. Разработка конспекта развлечения.		здоровье!»	
Декабрь	1. Проведение организованной образовательной деятельности молодым специалистом. 2. Анализ ООД, определение эффективных форм и методов в соответствии с возрастом детей и видом деятельности. 3. Психолого-педагогические основы установления контактов с семьей воспитанников.	Посещения ООД и режимных моментов молодого педагога. Обсуждение. Составление плана предварительной работы с детьми и родителями. Знакомство с различными инструкциями в детском саду. Консультация для педагогов: «Организация сюжетно-ролевой игры».	Проведение ООД молодым педагогом	Молодой педагог освоил методику проведения ООД. Ознакомлен с психолого – педагогическими правилами и способами установления контактов с семьей.
Январь	1. Анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения с детьми. 2. Углубленное знакомство с локальными документами, приказами ДОО.	Консультация «Современные методы работы с детьми». Знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДОО. Консультация, планирование, обмен опытом, помощь наставника.	Семинар-практикум для педагогов ДОО «Стили педагогического общения».	Молодой педагог ознакомлен со стилями педагогического общения с детьми. Ознакомлен с локальными документами, приказами ДОО.
Февраль	1. Анализ основных проблем в педагогической деятельности молодого специалиста. 2. Использование современных технологий в воспитательном процессе. 3. Знакомство с использованием в работе проектов. Выбор проекта. 4. Подготовка и проведение праздников и развлечений.	Консультация, планирование, обмен опытом, помощь наставника. Консультация и ответы на интересующие вопросы.	Планирование совместной проектной деятельности	Подобраны способы решения основных проблем в педагогической деятельности молодого педагога. Молодой педагог ознакомлен с современными технологиями в воспитательном процессе.
Март	1. Нетрадиционные формы взаимодействия с родителями, участие молодого педагога в подготовке материала для родителей. 2. Организация предметно-пространственной среды в группе и на участке. 3. Организация прогулки с детьми в разное время года.	Консультация наставника, участие молодого педагога в разработке материалов для родителей. Консультация, мастер-класс. Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала). Открытое взаимопосещение	Мастер-класс для педагогов «Нетрадиционные формы взаимодействия ДОО с семьями воспитанников». Мастер-класс для педагогов «Создание предметно-пространственной развивающей среды в ДОО в соответствии с ФГОС ДО». Семинар-практикум для педагогов ДОО «Правильная организация прогулки - одно из	Молодой педагог ознакомлен с нетрадиционными формами взаимодействия с родителями. Ознакомлен со способами организации предметно-пространственной среды в группе и на участке, с методикой проведения прогулок.

			важных средств в оздоровлении детей!»	
Апрель	<p>1. Использование в работе ИКТ.</p> <p>2. Составление и разработка перспективного планирования на следующий учебный год.</p> <p>3. Знакомство с мониторингом, изучение методик проведения и обследования воспитанников.</p>	<p>Обсуждение и консультирование молодого педагога по данной теме.</p> <p>Советы по использованию мультимедийных презентаций в работе с детьми и родителями.</p> <p>Изучение видов мониторинга, форм его проведения, подбор диагностического материала.</p>	<p>Круглый стол «Использование ИКТ в работе педагога с целью повышения качества воспитательно-образовательного процесса».</p> <p>Перспективное планирование на следующий учебный год.</p> <p>Мониторинг воспитанников</p>	<p>Молодой педагог ознакомлен с информационно-коммуникационными технологиями.</p> <p>Молодой педагог принял участие в разработке перспективного планирования на следующий учебный год совместно с педагогом-наставником.</p> <p>Ознакомлен с методиками проведения и обследования воспитанников</p>
Май	<p>1. Оценка деятельности молодого специалиста.</p> <p>2. Разработка рекомендаций.</p> <p>3. Подготовка к работе в летне-оздоровительный период.</p>	<p>Самоанализ молодого педагога.</p> <p>Консультации и ответы на интересующие вопросы.</p>	<p>Сборник рекомендаций для молодого педагога.</p> <p>План летне-оздоровительной работы.</p>	<p>Молодой педагог ознакомлен с организацией летне-оздоровительной работы.</p>

**Форма отзыва о результатах наставничества**  
**ОТЗЫВ**  
**о результатах наставничества**

1. Фамилия, имя, отчество и должность наставника: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
2. Фамилия, имя, отчество и должность лица, в отношении которого осуществляется наставничество (далее – наставляемый): \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
3. Период наставничества:  
с « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ г. по « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ г.
4. Информация о результатах наставничества:
- а) наставляемый изучил следующий перечень вопросов: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- б) наставляемый выполнил следующие задания, данные наставником: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- в) оценка профессиональных и личностных качеств наставляемого (нужное указать): \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- г) наставляемому следует устранить следующие недостатки: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- д) наставляемому следует дополнительно изучить следующие вопросы: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
5. Определение потенциала наставляемого и рекомендации по его профессиональному развитию: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
6. Дополнительная информация о наставляемом, (представляется при необходимости): \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ г.