

**Персонализированная  
программа наставничества  
педагогических работников  
на 2023-2024 учебный год**

(срок реализации 1 год)

**Разработана:**

Старший методист: Кузнецова О.А.

2023-24 год.

## СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

<b>СОДЕРЖАНИЕ</b>	<b>СТР.</b>
1. Пояснительная записка	3
2. Цель Программы	3
3. Сроки реализации Программы	5
4. Участники Программы	5
5. Управление реализацией Программы	5
6. Содержание Программы	6
7. Этапы реализации Программы	9
8. Ожидаемые результаты реализации Программы	10
9. Приложение	

## **1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

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

Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации начинающего педагога к трудовой деятельности. Период вхождения начинающего педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Каждый руководитель образовательной организации, старший воспитатель (методист) осознает тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами. Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

Идея создания программы появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития молодых воспитателей. При взаимодействии опытных и начинающих педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения. Программа наставничества нацелена на работу с начинающими педагогами - воспитателем, имеющим опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет. Начиная свою работу в дошкольной образовательной организации, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания и обучения.

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

### **Актуальность**

Необходимость разработки программы «Наставничество» (далее - Программы) обусловлена принятием и реализацией национального проекта «Образование» на 2019-2024 годы.

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

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагога наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации. **Срок реализации программы: 1 год.**

## **2. ЦЕЛЬ ПРОГРАММЫ:**

Оказание помощи начинающим педагогам в повышении квалификации, создание оптимальных условий для профессионального роста молодых, способствованию снижению проблем адаптации, повышение компетентности специалистов.

### **Задачи:**

- Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку наставляемых педагогов.
- Создать условия для профессионального роста начинающих специалистов, способствовать снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность.
- Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями.
- Способствовать планированию карьеры начинающих специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.
- Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.

### **Основные направления:**

- Определение профессиональных затруднений наставляемых педагогов и проведение мероприятий по устранению данных затруднений.
- Повышение профессионального мастерства наставляемых педагогов в моделировании воспитательно-образовательного процесса.
- Формирование навыка ведения педагогической документации.
- Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.
- Развитие профессиональной компетенции.
- Изучение уровня профессиональной подготовки наставляемых педагогов и анализ результатов работы наставничества.

### **Условия эффективности работы:**

- Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов.
- Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого молодого педагога.
- Сочетание теоретических и практических форм работы.
- Анализ результатов работы (диагностика развития детей)
- Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией. **Ожидаемые результаты:**

### **для наставляемого специалиста:**

- Познание начинающим педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития;

- Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями);
- Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь. Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.

**для наставника:**

- Эффективный способ самореализации;
- Повышение квалификации;
- Достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

**для образовательной организации:**

- Успешная адаптация наставляемых специалистов;
- Повышение стабильности педагогического состава в образовательном учреждении.

### **3. СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

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

Содержание программы реализуется последовательно.

### **4. УЧАСТНИКИ ПРОГРАММЫ**

- Заместитель директора структурного подразделения Муниципального бюджетного образовательного учреждения Сиверская СОШ №3-структурное подразделение дошкольные группы
- Старший методист Муниципального бюджетного образовательного учреждения Сиверская СОШ №3-структурное подразделение дошкольные группы
- Педагоги наставники Муниципального бюджетного образовательного учреждения Сиверская СОШ №3-структурное подразделение дошкольные группы

### **5. УПРАВЛЕНИЕ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ПРОГРАММЫ**

Управление Программой предполагается через реализацию следующих механизмов:

- разработку и реализацию в соответствии с настоящей Программой ежегодных планов по ее реализации;
- организацию деятельности участников Программы как коллективного органа управления Программой;
- изучение и анализ профессиональных и образовательных дефицитов потенциальных сопровождаемых;
- мониторинг профессиональной готовности кадров к выполнению функций наставников; - мониторинг удовлетворенности участников образовательных отношений системой

наставничества в Муниципального бюджетного образовательного учреждения Сиверская СОШ №3-структурное подразделение дошкольные группы. Программа является открытой, что предполагает внесение в нее необходимых изменений на основании мониторинга, а также в связи с изменениями во внешней по отношению к дошкольной образовательной организации среде (новыми федеральными и региональными нормативными актами и пр.).

## 6. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Наставничество - одна из функций работника, предполагающая помощь наставляемому, включающая в себя планирование, организацию и контроль, а также практическую передачу профессиональных и иных навыков и знаний от более опытного работника - менее опытному. **Принципы наставничества:**

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав молодого специалиста;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- не соперничество, а сотрудничество.

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

S консультирование (индивидуальное, групповое, онлайн);

S активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение НОД, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников). **Деятельность наставника:**

При организации наставничества процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия:

<i>Субъекты взаимодействия</i>	<i>Содержание взаимодействия</i>
куратор – молодой педагог	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Создание условий для адаптации педагога на работе.</li> <li>2. Знакомство с нормативными и локальными актами.</li> <li>3. Обеспечение необходимыми методическими материалами, литературой.</li> </ol>
Наставляемый педагог - воспитанники родители (законные представители)	1. Формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и родителей (законных представителей)
Наставляемый педагог - наставник	1. Оказание поддержки.

На основе примерного плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на 3 месяца или год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль. Контроль, за реализацией программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и молодым специалистом, анализ планов и отчетов.

В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т.е результаты реализации программы представляются на итоговом педагогическом совете.

## 7. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

**1-й этап - адаптационный.** Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет дефициты в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

**2-й этап - основной (проектировочный).** Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений наставляемого воспитателя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

**3-й этап - контрольно-оценочный.**

### Адаптационный этап (Диагностический)

#### Задачи:

- выявление профессиональных затруднений наставляемого педагога; - разработка основных направлений работы с наставляемым педагогом.

#### Содержание этапа:

Педагог наставник анализирует профессиональную готовность начинающего педагога по критериям: педагогическое образование;

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

Для получения необходимых сведений могут быть использованы методы:

- опрос;
- собеседование;
- анкетирование; - наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе. В зависимости от результатов диагностического этапа начинающие педагоги условно делятся на три группы: воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку; воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы; воспитатели со слабо развитой мотивацией труда.

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

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

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

### **Основной этап (проектировочный).**

**Задача:** реализация основных положений Программы.

**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.

### **Контрольно-оценочный этап (Аналитический)**

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

**Содержание этапа:**

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

**Формы работы педагога наставника с наставляемым педагогом.** Для того чтобы повысить профессиональное мастерство начинающих педагогов, используются разные формы работы. Выбор форм работы зависит от этапа реализации программы, от личностных качеств педагогов, от уровня профессиональной подготовки начинающих педагогов, от поставленных задач.

<i>Формы работы с молодыми педагогами</i>		
<i>Организации - партнеры</i>	<i>Уровень образовательной организации</i>	<i>Комитет образования</i>
1. Курсы повышения квалификации. 2. Методические объединения. 3. Семинары, конференции, Фестивали. 4. Вебинары. 5. Конкурсы профессионального мастерства. 6. Общение, обмен опытом в профессиональных интернет сообществах	1. Диалог, беседа. 2. Индивидуальная, групповая консультация. 3. Самоанализ собственной деятельности. 4. Обучающие семинары. 5. Практикумы. 6. Анкетирование, опрос. 7. Мастер-класс педагога наставника. 8. Взаимопосещения, открытые просмотры.	1. Аттестация

## **8. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

*В результате реализации Программы прогнозируется:*

- повышение профессиональной готовности педагогов к выполнению функций наставников;

- положительная динамика образовательных и профессиональных дефицитов, наставляемых; - повышение удовлетворенности участников образовательных отношений системой наставничества.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 1

### Мероприятия по реализации Программы «Наставничество» на 2023-2024 гг.

#### ПЛАН РАБОТЫ С НАСТАВЛЯЕМЫМИ

##### Первый этап работы

Цель: создание условий для профессионального роста наставляемых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога, оказание помощи в их профессиональном становлении, тесное вовлечение наставляемого в трудовой процесс и общественную жизнь ДОУ с учетом его индивидуальных наклонностей, формирование в ДОУ кадрового ядра.

Задачи:

- обеспечить условия наиболее лёгкой адаптации наставляемых специалистов в коллективе, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру педагога в себя;
- обеспечить научно-методическое, правовое сопровождение педагогической деятельности начинающего педагога в соответствии с ФОП ДО и ФГОС ДО;
- оказать помощь в повышении профессионального мастерства путем раскрытия индивидуальных педагогических способностей;
- способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; развивать потребности и мотивации в непрерывном самообразовании;
- создавать условия для развития инициативы и рефлексивных навыков;
- прививать интерес к педагогической деятельности.

Тема	Вопросы для обсуждения	форма проведения	Результат	Дата проведения
Изучение нормативно правовой базы	Изучение «Закона об образовании», Конвенции ООН о правах ребенка; ФГОС ДО, изучение работы по программе с учетом требований ФОП ДО	Выработка рекомендаций по планированию деятельности: по режиму дня, особенностям планирования, организации, контроля и корректировки образовательного процесса, совместной и самостоятельной деятельности детей	Изучение методических рекомендации об особенностях воспитательной работы с детьми младшего дошкольного возраста. Подготовка составлению плана самообразования	сентябрь
Оказание помощи по организации	Изучение, годового плана работы.			

качественной работы с документацией	Ознакомление со структурой перспективного планирования, календарного планирования.			
	Заполнение информационной карточки наставляемого			
Корректировка методической темы самообразования	Выбор темы и направление работы. Подборка методической литературы на учебный год			

Помощь в составлении календарного и перспективного планирования	Структура календарного планирования Изучение задач и целей ОД, перспективы планирования воспитатель но образовательного процесса	Просветительское занятие	Создание накопительной папки практических материалов по теме	октябрь
Индивидуальный-план профессионального становления педагога	Педагогическое самообразование			
Инструктаж по организации работы с родителями и ведение документации.	Посещение педагогического совета по теме. Рекомендации по подготовке и проведению родительских собраний	Просветительское занятие	Выработка рекомендаций	ноябрь

Имидж педагога	Педагогическая этика, риторика, культура поведения			
Открытые просмотры образовательной деятельности педагога наставника Самоанализ од	Методика проведения образовательной деятельности Обучение технологии проведения самоанализа, педагогической рефлексии			
Как эффективно провести праздничное мероприятие. Секреты мастерства	Общие вопросы методики проведения новогодних мероприятий с воспитанниками и их родителями	Обмен опытом	Выработка по рекомендациям сценарию мероприятия, анализ возникающих проблем, интересных решений	декабрь
Открытые просмотры у наставляемого специалиста	Методика проведения образовательной деятельности	Обмен опытом	Составление анализа, самоанализа ОД	январь
Открытые просмотры у наставляемого специалиста	Методика проведения образовательной деятельности	Обмен опытом	Составление анализа, самоанализа ОД	февраль
Портфолио достижений педагога	Общие положения портфолио педагога. Структура содержания и порядок ведения портфолио. Оценивание материалов портфолио	Обучающее занятие	Выработка рекомендаций	март

Система мониторинга в доу	Ознакомление с педагогической диагностикой (системой мониторинга детского развития)			
Самообразование воспитателя	Собеседование по изученной методической литературе, перспектива дальнейшей деятельности по самообразованию			апрель
Итоги первого года наставничества	Составление плана взаимодействия наставника с наставляемым специалистом на 2-й год наставничества			май

### Второй этап работы

Цель: создание условий для профессионального роста наставляемого специалиста, тесное вовлечение наставляемого в трудовой процесс и общественную жизнь ДОУ с учетом его индивидуальных наклонностей, формирование в ДОУ кадрового ядра.

Задачи:

- оказать методическую помощь наставляемому педагогу в повышении уровня организации учебно- воспитательной деятельности;
- способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; развивать потребность и мотивацию в непрерывном самообразовании;
- создать условия для развития инициативы и рефлексивных навыков;
- оказать методическую помощь в подготовке специалиста, проработавшего в занимаемой должности два года, к прохождению аттестационных испытаний; прививать мотивацию к поиску инновационных, наиболее эффективных форм работы с воспитанниками.

Вопросы для обсуждения	Форма проведения	Результат	Дата проведения
------------------------	------------------	-----------	-----------------

Наблюдение за педагогическим процессом, беседы с наставляемым специалистом по предупреждению возможных ошибок в работе, координация и оптимизация его профессиональной деятельности	Предупредительный контроль	Выработка рекомендаций по планированию организации деятельности	В течение периода наставничества
Выбор темы самообразования, составление портфолио, изучение способов получения необходимой информации	Консультирование	Составление плана самообразования, Выработка рекомендаций составлению портфолио	
Проектирование и разработка рабочих программ в соответствии с требованиями ФГОС ДО. Разработка проектов различной целевой направленности	Консультирование	Выработка рекомендаций	
Создание развивающей предметно пространственной среды	Консультирование	Выработка рекомендаций	
Подготовка к прохождению аттестационных испытаний на основе оценки профессиональной деятельности	Консультирование	Выработка рекомендации	

<p>Подготовка к летне-оздоровительной компании:</p> <p>ведение документации в летний период; оказание помощи в оформлении и пополнении родительского уголка консультативным материалом по методам оздоровления и укрепления здоровья детей.</p>	<p>Консультирование</p>	<p>Выработка рекомендаций Подбор необходимой литературы</p>	<p>На конец второго года наставничества</p>
<p>Оценка Уровня сформированности профессионально значимых умений (компетенций)</p>	<p>Наблюдение, беседы</p>	<p>Выработка ключевых моментов для формирования плана профессионального становления наставляемого педагога в должности «воспитатель ДОУ»</p>	

### Третий этап работы

Цель: создание условий для профессионального роста наставляемого, тесного вовлечения специалиста в трудовой процесс и общественную жизнь ДОУ с учетом его индивидуальных наклонностей, формирование в ДОУ кадрового ядра.

Задачи: оказать методическую помощь наставляемому педагогу в повышении уровня организации учебно-воспитательной деятельности;

- способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; – развивать потребность и мотивацию в непрерывном самообразовании;
- создать условия для развития инициативы и рефлексивных навыков;
- оказать методическую помощь в подготовке специалиста, к прохождению аттестационных испытаний; оказать методическую и практическую помощь в подготовке к участию в конкурсе профессионального мастерства «Воспитатель года»;
- прививать мотивацию к поиску инновационных, наиболее эффективных форм работы с воспитанниками.

Вопросы для обсуждения	Форма проведения	Результат	Дата проведения
Наблюдение за педагогическим процессом, беседы с наставляемым специалистом по предупреждению возможных ошибок в работе, координация и оптимизация его профессиональной деятельности	Предупредительный контроль	Выработка рекомендаций по планированию и организации деятельности	в течение периода наставничества
Корректировка темы самообразования, изучение способов получения необходимой информации	Консультирование	Составление плана самообразования, Выработка рекомендаций по составлению портфолио	

Проектирование и разработка рабочих программ в соответствии с требованиями ФГОС ДО. Разработка проектов различной целевой направленности	Консультирование	Выработка рекомендаций	
Создание предметно-пространственной развивающей среды на будущий учебный год	Консультирование	Выработка рекомендаций	
Подготовка к прохождению аттестации на первую квалификационную категорию	Консультирование	Выработка рекомендаций	



<p>Подготовка К летне оздоровительной компании: ведение документации в летний период; оказание помощи в оформлении и пополнении родительского уголка консультативным материалом по методам оздоровления и укрепления здоровья детей.</p>	<p>Консультирование</p>	<p>Выработка рекомендаций Подбор необходимой литературы</p>	<p>На конец третьего года наставничества</p>
<p>Оценка уровня сформированности профессионально значимых умений (компетенций)</p>	<p>Наблюдение, беседы</p>	<p>Выработка ключевых моментов для формирования плана профессионального становления наставляемого педагога третьего года работы в должности «воспитатель доу»</p>	

**Примерный ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН  
работы наставника с новым  
специалистом на \_ учебный год**

Наставляемый: \_\_\_\_\_ Должность: \_\_\_\_\_

Наставник: \_\_\_\_\_ Должность: \_\_\_\_\_

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

**Задачи:**

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

**Ожидаемые результаты:**

- Успешная адаптация начинающего педагога в учреждении;
- Активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков начинающего педагога;
- Повышение профессиональной компетентности педагога в вопросах педагогики и психологии;
- Устранение профессиональных затруднений, выявленных в адаптационный период;
- Использование в работе инновационных педагогических технологий.

<i>Планирование и организация работы</i>	<i>Работа с документацией</i>	<i>Контроль за деятельностью молодого специалиста</i>	<i>Формы и методы работы с молодым специалистом</i>	<i>Форма отчетности молодого специалиста</i>
		<b>август</b>		
Диагностика дефицитов педагога; Изучение программ, пособий; Составление рабочей программы и календарно - тематического планирования; Групповая документация.	Изучение нормативно - правовой базы ДОО (рабочая программа, рабочая программа воспитания, учебный план, план работы ДОО на 2022-2023уч. год).	Оформление групповой документации. Оформление календарно-тематического планирования.	Анкетирование: Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе. Оформление рабочей программы.	Диагностика дефицитов педагога; Изучение программ, пособий; Составление рабочей программы и календарно - тематического планирования; Групповая документация.
		<b>сентябрь</b>		

Организация оценки индивидуального развития детей. Организация взаимодействия с родителями воспитанников.	Изучение документация по организации образовательной деятельности. (Карты развития, мониторинга детей). Подготовка протокола родительского собрания.	Создание диагностических (проблемных) ситуаций. Подбор материала для выступления на родительском собрании.	Помощь молодому педагогу в проведении диагностического обследования детей, помощь в подготовке к родительскому собранию	Карта развития, мониторинга детей, выступление на встрече с родительской общественностью
		<b>октябрь</b>		
Профессиональный рост педагога.	Изучение правовых документов: Закон РФ об образовании; ФГОС ДО. Должностная инструкция воспитателя.	Совместный анализ плана воспитательно – образовательной работы на месяц, обсуждение, объяснение; подготовка паспорта проекта наставляемым; обновление зоны театрализованной деятельности.	подготовка к театрализованной деятельности детей; Беседа «Конфликтные ситуации между детьми и способы их устранения». Обсуждение конкретных примеров. Поиск компромиссов и путей выхода из различных ситуаций между детьми	Проведение мастер-класса для родителей, организация деятельности родителей воспитанников на субботнике
		<b>ноябрь</b>		
Виды и организация режимных моментов в ДОО.	Изучение документация по организации образовательной деятельности. (табель посещаемости, утренний фильтр).	Подготовка конспекта открытого мероприятия; планирование неформального общения свободной деятельности с детьми; посещение наставником мероприятий наставляемого.	Районный семинар «Неформальный процесс обмена знаниями в контексте наставничества в ДОО»	Выступление на семинаре; размещение информации в родительских чатах, ответы на вопросы родителей; Проведение мастер-класса для родителей «Изготовление чехла для ножниц
		<b>декабрь</b>		
Составление сетки организации образовательной деятельности.	Изучение правовых документов: Закон РФ об образовании; ФГОС ДО.	Посещение образовательной деятельности молодого воспитателя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи.	Взаимопосещение образовательной деятельности. Консультация «Организация образовательной деятельности».	Самоанализ образовательной деятельности

		<b>январь</b>		
Организация работы с родителями (законными представителями) воспитанников.	Изучение правовых документов: Семейный кодекс РФ. Документация по организации образовательной деятельности. (план работы с родителями, протоколы родительских собраний) .	Организация совместных занятий, досугов с родителями «Новогодние каникулы».	Помощь молодому педагогу в формировании у родителей практических навыков воспитания. Родительская гостиная: «Чем и как занять ребенка дома».	Ведение документации
		<b>февраль</b>		
Организация проектно исследовательской деятельности воспитанников.	Изучение технологии исследовательской деятельности	Просмотр наставником опытно экспериментальной деятельности во второй половине дня. Давать детям возможность проводить эксперименты самостоятельно. Обобщать полученные действия путем результата.	Беседа. Проектная деятельность в ДОО как средство взаимодействия педагогов ДОО, детей и родителей.	Самоанализ, устранение замечаний по факту просмотра
		<b>март</b>		
Инновационные технологии и процессы в обучении. Использование ИКТ технологий.	Изучение технологии социализации детей дошкольного возраста» Гришаева Н.П.	Ознакомление с требованиями и вариантами оформления аттестационной папки.	Мастер-класс. Показ наставником мероприятия «Рефлексивный круг». Проверить ведение документации в группе.	Заполнение документации
		<b>апрель</b>		
Организация развивающей предметно-пространственной среды в группе.	Изучение <a href="#">санитарные правила СП 2.4.3648-20</a>	Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, Смена материала)	Консультация по организации предметно-развивающей среды в группе.	Создание в группе РППС
		<b>май</b>		
Проведение мониторинга освоение	Знакомство с правилами проведения педагогической	Помощь в проведении мониторинга. Оказание помощи	Заполнение индивидуальных образовательных	Отчет о результатах наставнической работы,

программы воспитанниками Итоги работы молодого специалиста по самообразованию за год	диагностики, с диагностическим инструментарием, с способом фиксации данных, с методами анализа и обобщение полученных данных. Оформление отчетной документации.	в составлении анализа воспитательной работы за год. Подведение итогов работы за год. Анкетирование. Оценка собственного квалификационного уровня молодым педагогом и педагогом наставником	х маршрутов. Помощь молодому педагогу в составлении плана работы на летний период. Советы по организации планирования и работы в летний период.	собеседование по итогам работы за год. Самоанализ, устранение замечаний.
---	--	---	---	---

## ВЫВОД

Полностью выполнено: \_\_\_\_\_ пунктов плана

Частично реализовано: \_\_\_\_\_ пунктов плана. Причина

невыполнения: \_\_\_\_\_

Не выполнено: \_\_\_\_\_ пунктов плана.

Причина невыполнения: \_\_\_\_\_

Молодой педагог продемонстрировал:  активность  откликнулся на предложения

продуцировал новые идеи, предложения  осознанную готовность к профессиональной

деятельности  Иное (дополнительное мнение)

\_\_\_\_\_