

СОГЛАСОВАНА:
на заседании
Управляющего совета ГБОУ СОШ №2
Протокол №1 от 29.08. 2022г
Председатель Управляющего совета
_____О.А.Рябцева

УТВЕРЖДЕНА:
Приказом директора
ГБОУ СОШ №2
Приказ № 212-1-ОД
от 29.08.2022 г
_____Ю.А. Плотников

ПРИНЯТА:
Педагогическим советом №1
СП ДС»Буратино»
ГБОУ СОШ №2
от 29.08.2022г

**Программа наставничества
для работы с молодыми педагогами
структурного подразделения детского сада «Буратино»
государственного бюджетного общеобразовательного
учреждения Самарской области средней общеобразовательной
школы №2 с углубленным изучением отдельных предметов
п.г.т. Усть-Кинельский
городского округа Кинель Самарской области**

г.Кинель, 2022г

СОДЕРЖАНИЕ

1. Содержание.....	2
2. Паспорт программы.....	3
3. Пояснительная записка.....	5
4. Реализация программы.....	7
5. План работы с молодыми педагогами на учебный год.....	10
6. Заключение.....	12
7. Используемая литература.....	12
8. Приложения	

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Название программы	Программа наставничества для работы с молодыми педагогами СП ДС «Буратино» ГБОУ СОШ №2 п.г.т.Усть-Кинельский г.о.Кинель
Срок реализации	3 года
Цель	Оказание помощи молодому педагогу в его профессиональном становлении, повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.
Основные задачи программы	- обеспечить условия наиболее лёгкой адаптации молодых специалистов в коллективе, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру педагога в себя; - обеспечить научно-методическое, правовое сопровождение педагогической деятельности начинающего педагога в соответствии с ФГОС ДО; - оказать помощь в повышении профессионального мастерства путем раскрытия индивидуальных педагогических способностей; - способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; - развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании; - создание условий для развития инициативы и рефлексивных навыков; - привитие интереса к педагогической деятельности.
Основные направления	- анализ результатов образовательной деятельности, изучение уровня профессиональной подготовки педагогов, их потребностей, затруднений; - организация семинаров, практикумов, деловых игр, консультаций, мастер-классов, открытых занятий с целью совершенствования методики и оптимизации проведения; - изучение нормативных правовых и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса; - разработка и обсуждение планирования; - взаимное посещение занятий обмена совершенствование методики преподавания; - ознакомление педагогов с новинками нормативно-правовой, учебно-методической и справочной литературы.
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 информации.
Ожидаемый результат	- познание себя и ориентация на ценности саморазвития; - качественное изменение отношений в коллективе; - стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь; - рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Одним из важнейших направлений деятельности, в условиях модернизации системы образования, является развитие кадрового состава, его потенциала, конкурентоспособности. Приоритетность этого направления развития образования фиксируется в «Законе об Образовании в Р», «Стратегии развития российского образования до 2020 года», в «Профессиональном стандарте педагога и во ФГОС дошкольного образования». Социальный заказ на подготовку специалистов нового поколения, обладающих современными навыками и умениями, сформулирован в докладе Госсовета РФ «Об образовательной политике России на современном этапе»: «Развивающемуся обществу нужны современно образованные, нравственные, предприимчивые люди, которые могут самостоятельно принимать решения выбора, способны к сотрудничеству, отличаются мобильностью, динамизмом, конструктивностью, готовы к межкультурному взаимодействию, обладающие чувством ответственности за судьбу страны, за ее социально-экономическое процветание». Современные процессы модернизации дошкольного образования выдвигают на первый план не формальную принадлежность воспитателя к профессии, а занимаемую им личностную позицию, обеспечивающую отношение к педагогическому труду, важность педагога не как лица с наличием диплома, а как личности отвечающей современным требованиям развития образования. Именно такая позиция ориентирует педагога на понимание современных реалий, мотивов и способов взаимодействия с ребенком (Е. В. Бондаревская, Л. И. Божович, М. И. Лисина, В. С. Мухина). Только зрелость личностной, профессиональной позиции воспитателя обеспечивает замену традиционных ценностей

обучения на ценности развития личности дошкольника и, следовательно, и повышение качества его образования.

Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли молодой педагог как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности. Каждый руководитель дошкольной образовательной организации, старший воспитатель, осознаёт 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 в дошкольном отделении необходима высокая профессиональная компетентность педагогов. Становление молодого специалиста, его активной позиции – это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями и навыками в данной области деятельности.

Идея создания программы появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития молодых педагогов. Программа актуальна для образовательных организаций, где преобладающее большинство молодых педагогов не имеющих опыт работы в детском саду. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Этапы становления молодого специалиста включают:

1. **Адаптацию** (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности);
2. **Стабилизацию** (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности);
3. **Преобразование** (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности).

Параметры

Программа должна помочь становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

- вхождение в профессиональное образовательное;

- профессиональное самоопределение;
- творческая самореализация;
- проектирование профессиональной карьеры;
- вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность;
- самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

Программа наставничества направлена на становление молодого специалиста и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

Цель программы: оказание помощи молодому педагогу в его профессиональном становлении, повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.

Задачи программы:

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

Реализация программы

Основной подход в оказании помощи молодым специалистам – амбивалентный, при нём проявляется взаимная заинтересованность опытных и начинающих педагогов. Важнейшим этапом в профессиональном становлении воспитателей являются первый, второй годы работы в ДО. Цель наставничества в этот период: увидеть связь между деятельностью молодого специалиста и результатами, выраженными в развитии воспитанников, их общей культуре, умении применять теорию на практике и т. д. Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого специалиста носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога (проектировочного, организационного,

конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств. Поэтому можно выстраивать свою деятельность в три этапа:

1-й этап – адаптационный: наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет затруднения в его умениях и навыках, чтобы выработать план совместной работы;

2й этап – основной (проектировочный):наставник разрабатывает и реализует план работы с молодым специалистом, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования;

3й этап – контрольно-оценочный: наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

В своём профессиональном становлении молодой педагог проходит несколько ступеней.

I ступень – 1-й год работы (стажировка): самый сложный период, как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег. Осознание своих возможностей как педагога, начинает понимать свою значимость для детей, родителей, коллег. На практике применяет знания и умения, полученные в учебном заведении. Трудности, испытывающие в работе, заставляют заниматься самообразованием.

Задача: предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя. В адаптационный период молодой педагог наблюдает за деятельностью наставника, ведет дневник, составляет картотеки, определяется с темой самообразования, составляет план развития, заполняет личную карточку молодого педагога.

II ступень – 2 год работы (развивающий): процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, получение авторитета среди детей, родителей, коллег. Педагог изучает опыт работы коллег своего учреждения и других ДО, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые мероприятия: методические объединения воспитателей, отчеты и т. д. На этом этапе старший воспитатель предлагает определить методическую тему, над которой молодой педагог будет работать более углубленно. Активно привлекается к показу занятий на уровне дошкольного отделения.

III ступень – 3-й год работы (становления): складывается система взаимоотношений с детьми, родителями, коллегами, имеются собственные разработки. Педагог внедряет в свою работу новые технологии. Происходят совершенствование, саморазвитие, освоение новых педагогических методик, технологий, устойчивый интерес к профессии, активное освоение приёмов работы с детьми, развитие навыков самооценки, самоконтроля, желания повышать своё образование и квалификационную категорию, обобщение своего опыта работы.

Ожидаемый результат

- познание себя и ориентация на ценности саморазвития;
- качественное изменение отношений в коллективе;
- стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь;
- рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.

Программа наставничества поможет более успешно адаптироваться начинающим педагогам, позволит быстрее найти ответы на сложные для новичка вопросы, быстрее добиться успеха в работе с детьми.

ПЛАН РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ ПЕДАГОГАМИ

Сроки	Содержание мероприятий	Ответственный
Август	1.Создание приказа о наставничестве. Закрепление опытных педагогов за молодыми педагогами. 2.Сбор данных о молодом педагоге. Анкетирование молодых педагогов «Диагностическая карта возможностей и затруднений педагога». 4.Консультация по теме «Организация предметно-пространственной развивающей среды в группе».	Заведующий СП Антипова Е.Н. старший воспитатель Ядринцева Л.Д.
Сентябрь	1.Анкетирование «Личностный паспорт воспитателя». 2.Выбор темы по самообразованию. Оказание помощи в составлении плана работы по теме самообразования. 3.Круглый стол по теме «Календарное планирование образовательной работы с детьми» (педагогические мероприятия, совместная деятельность) 4.Контроль за планированием образовательной работы в группах молодых воспитателей.	педагог – наставник Головкина Ю.Г. педагог – наставник Михайлова Г.А. Педагог-наставник Ядринцева Л.Д.
Октябрь	1.Организация посещений молодыми воспитателями ООД, педагогических мероприятий опытных педагогов. 2.Круглый стол по теме: «Организация педагогического мониторинга по выявлению уровня усвоения программного материала воспитанниками группы. Оформление документации по педагогическому мониторингу» 3.Оказание помощи в составлении аналитических справок по результатам пед. Мониторинга.	педагог – наставник Головкина Ю.Г. педагог – наставник Михайлова Г.А. Педагог-наставник Ядринцева Л.Д.
Ноябрь	1.Организация посещений молодыми воспитателями педагогических мероприятий опытных педагогов. 2.Круглый стол по теме «Формы, методы и приемы взаимодействия педагогов с родителями». 3.Контроль за планированием организации работы с родителями.	педагог – наставник Головкина Ю.Г. педагог – наставник Михайлова Г.А. Педагог-наставник Ядринцева Л.Д.

Декабрь	1.Организация посещений молодыми воспитателями педагогических мероприятий опытных педагогов. 2.Оказание помощи в организации и проведении праздничных новогодних мероприятий в группе.	педагог – наставник Головкина Ю.Г. педагог – наставник Михайлова Г.А. Педагог-наставник Ядринцева Л.Д.
Январь	1.Организация посещений молодыми воспитателями ООД, педагогических мероприятий опытных педагогов. 2.Индивидуальные консультации по планированию воспитательно-образовательной работы с детьми в зимний период.	педагог – наставник Головкина Ю.Г. педагог – наставник Михайлова Г.А. Педагог-наставник Ядринцева Л.Д.
Февраль	1.Организация посещений педагогом – наставником педагогических мероприятий молодых воспитателей. 2.Круглый стол по теме: «Руководство развитием игровой деятельности детей в режимных моментах». 3.Контроль за планированием работы по развитию игровой деятельности детей.	педагог – наставник Головкина Ю.Г. педагог – наставник Михайлова Г.А. Педагог-наставник Ядринцева Л.Д.
Март	1.Организация посещений педагогом – наставником педагогических мероприятий молодых воспитателей. 2.Индивидуальные консультации по планированию воспитательно-образовательной работы с детьми. Составление конспектов ООД, педагогических мероприятий молодыми педагогами. 3.Круглый стол по теме: «Возрастные особенности детей дошкольного возраста»	педагог – наставник Головкина Ю.Г. педагог – наставник Михайлова Г.А. Педагог-наставник Ядринцева Л.Д. Молодые педагоги
Апрель	1.Организация посещений педагогом – наставником педагогических мероприятий молодых воспитателей. 2.Тестирование молодых педагогов по выявлению знаний по реализуемой программе.	педагог – наставник Головкина Ю.Г. педагог – наставник Михайлова Г.А.

	3. Отчеты молодых воспитателей по темам самообразования.	Педагог-наставник Ядринцева Л.Д.
--	--	-------------------------------------

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, можно констатировать, что для повышения эффективности работы с молодыми педагогами необходимы:

- обоснованный выбор системы методической работы на основе аналитической деятельности;
- работа на основе диагностики педагогических затруднений, учета творческой активности и информационных потребностей педагога;
- взаимосвязь всех подразделений методической службы ДООУ, форм и методов методической работы;
- оптимальное сочетание теоретических и практических форм;
- оценка педагогического труда по результатам;
- современное обеспечение методической литературой.

У молодого педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно-образовательный процесс, раскроется творческий потенциал, позволит быстрее найти ответы на сложные для новичка вопросы, быстрее добиться успеха в работе с детьми.

Использованная литература:

1. Аралова М. А. Формирование коллектива ДООУ. Психологическое сопровождение. М. 2007 г;
2. Белая К. Ю. Инновационная деятельность в ДООУ. М. 2004 г;
3. Васильева А. И., Бахтурина Л. А., Кобитина И. И. Старший воспитатель детского сада. М. 1990 г;
4. Голицина Н. С. Система методической работы с кадрами в ДООУ. М. 2004 г;
5. Модель инновационных комплексов при освоении ФГОС ДО. – М: ТЦ Сфера; СПб: Образовательные проекты, 2016. – 128с.
6. Настольная книга старшего воспитателя/авт. -сост. Ю. А. Афонькина, З. Ф. Себрукович. – Волгоград: Учитель, 2015. – 153 с.
7. Совершенствование методической работы с педагогическими кадрами ДООУ. – СПб. : ООО «ИЗДАТЕЛЬСТВО «ДЕТСТВО – ПРЕСС», 2012. – 96с.
8. Практические семинары и тренинги для педагогов. – Вып. 1 Воспитатель и ребенок: эффективное взаимодействие/автор. -сост. Е. В. Шитова. – Изд. 3 – е, испр. – Волгоград: Учитель. – 168 с.
9. Журналы: «Управление ДООУ» № 1,4,5,8-2007, № 2,3,4-2004.
10. Энциклопедия педагогических ситуаций /Под ред. Н. В. Микляевой. – М. :ТЦ Сфера, 2011. – 128с.

ПЛАН

профессионального становления молодого педагога первого года работы в должности «воспитатель ДООУ»

молодой педагог _____

педагог-наставник _____

на 20__/20__учебный год

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

Задачи:

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

Дата проведения	Тема	Вопросы для обсуждения	Форма проведения	Результат
сентябрь	Изучение нормативно-правовой базы	Изучение «Закона об образовании», ФГОС ДО, Конвенции ООН о правах ребенка	Выработка рекомендаций по планированию деятельности:	Изучение методических рекомендации об особенностях

	Оказание помощи по организации качественной работы с документацией	Изучение ООП, АООП, годового плана работы. Ознакомление со структурой перспективного планирования, календарного планирования. Заполнение информационной карточки листа молодого педагога	по режиму дня, особенностям планирования, организации, контроля и корректировки образовательного процесса, совместной и самостоятельной деятельности детей	воспитательной работы с детьми младшего дошкольного возраста. Подготовка к составлению плана самообразования
	Корректировка методической темы самообразования	Выбор темы и направление работы. Подборка методической литературы на учебный год		
октябрь	Помощь в составлении календарного планирования	Структура календарного планирования Изучение задач и целей ОД, перспективы планирования воспитательно – образовательного процесса	Просветительское занятие	Создание накопительной папки практических материалов по теме
	Индивидуальный план профессионального становления молодого педагога	Педагогическое самообразование Участие в работе «МБ»		
ноябрь	Инструктаж по организации работы с родителями и ведение документации.	Посещение педагогического совета. Рекомендации по подготовке и проведению родительских собраний	Просветительское занятие	Выработка рекомендаций
	Имидж педагога	Педагогическая этика, риторика, культура поведения		
	Открытые просмотры образовательной деятельности педагогов-наставников	Методика проведения образовательной деятельности		
	Самоанализ ОД	Обучение технологии проведения самоанализа, педагогической рефлексии		
декабрь	Как провести эффективно утренник. Секреты мастерства	Общие вопросы методики проведения новогодних мероприятий с воспитанниками и их родителями	Обмен опытом	Выработка рекомендаций по сценарию мероприятия, анализ возникающих проблем, интересных решений

февраль	Открытые просмотры у молодого специалиста	Методика проведения образовательной деятельности	Интерактивные занятия	Составление анализа, самоанализа ОД
март	Портфолио достижений педагога	Общие положения портфолио педагога. Структура содержания и порядок ведения портфолио. Оценивание материалов портфолио	Обучающее занятие	Выработка рекомендаций
апрель	Система мониторинга в ДОУ	Ознакомление с педагогической диагностикой (системой мониторинга детского развития)		
май	Самообразование воспитателя	Собеседование по изученной методической литературе, перспектива дальнейшей деятельности по самообразованию		
	Итоги первого года наставничества	Составление плана взаимодействия наставника с молодым специалистом на 2-й год наставничества		

Приложение №2

ПЛАН

профессионального становления молодого педагога второго года работы в должности «воспитатель ДОУ»

на 20__/20__ учебный год

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

Задачи:

- оказать методическую помощь молодому 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 молодого специалиста, проработавшего в занимаемой должности два года, к прохождению аттестационных испытаний;
- оказать методическую и практическую помощь в подготовке к участию в конкурсе профессионального мастерства «Воспитатель года России – 20__» в номинации «Педагогический дебют»;

- прививать мотивацию к поиску инновационных, наиболее эффективных форм работы с воспитанниками.

<i>Дата проведения</i>	<i>Вопросы для обсуждения</i>	<i>Форма проведения</i>	<i>Результат</i>
В течение периода наставничества	Наблюдение за педагогическим процессом, беседы с молодым специалистом по предупреждению возможных ошибок в работе, координация и оптимизация его профессиональной деятельности	Предупредительный контроль	Выработка рекомендаций по планированию и организации деятельности
	Выбор темы самообразования, составление портфолио, 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 развивающей предметно-пространственной среды	Консультирование	Выработка рекомендаций
	Подготовка к прохождению аттестационных испытаний для подтверждения соответствия занимаемой должности на основе оценки профессиональной деятельности	Консультирование	Выработка рекомендаций
	Подготовка к участию в конкурсе профессионального мастерства «Воспитатель года России – 2018» в номинации «Педагогический дебют»;	Консультирование, тренинг	Выработка рекомендаций
На конец второго года наставничества	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.	Консультирование	Выработка рекомендаций Подбор необходимой литературы
	Оценка уровня сформированности профессионально значимых умений (компетенций)	Наблюдение, беседы	Выработка ключевых моментов для формирования плана профессионального становления молодого педагога третьего года работы в должности «воспитатель ДОУ»

ПЛАН

профессионального становления молодого педагога третьего года работы в должности «воспитатель ДООУ»

на 20___/20___ учебный год

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

Задачи:

- оказать методическую помощь молодому 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 молодого специалиста, проработавшего в занимаемой должности два года, к прохождению аттестационных испытаний;
- оказать методическую и практическую помощь в подготовке к участию в конкурсе профессионального мастерства «Воспитатель года России – 20___» в номинации «Педагогический дебют»;
- прививать мотивацию к поиску инновационных, наиболее эффективных форм работы с воспитанниками.

<i>Дата проведения</i>	<i>Вопросы для обсуждения</i>	<i>Форма проведения</i>	<i>Результат</i>
В течение периода наставничества	Наблюдение за педагогическим процессом, беседы с молодым специалистом по предупреждению возможных ошибок в работе, координация и оптимизация его профессиональной деятельности	Предупредительный контроль	Выработка рекомендаций по планированию и организации деятельности
	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 соответствие I кв. категории	Консультирование	Выработка рекомендаций
На конец второго года наставничества	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.	Консультирование	Выработка рекомендаций Подбор необходимой литературы
	Оценка уровня сформированности профессионально значимых умений (компетенций)	Наблюдение, беседы	Выработка ключевых моментов для формирования плана профессионального становления молодого педагога третьего года работы в должности «воспитатель ДОУ»

