

Российская Федерация
Ростовская область
муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
города Ростова-на-Дону «Детский сад № 150»

Юридический адрес:
344018 г. Ростов-на-Дону, пер. Халтуринский 206
Тел/факс 89863032-07-24 e-mail sadik150@mail.ru
<https://mddou150.rostov-obr.ru>

**«Утверждаю»**
Заведующий МБДОУ № 150
Недюжева С.А.

Персонализированная программа наставничества
по работе с молодым педагогом
в МБДОУ № 150

Срок реализации: 2023-2024 учебный год

Разработчик:
Педагог-психолог Булгакова О.Б.

Ростов-на-Дону
2023

Паспорт программы		
1	<u>Название программы</u>	Персонализированная программа наставничества «педагог-педагог»
2	<u>Цель программы</u>	Создание условий и оказание практической помощи для профессионального роста и поддержки молодого специалиста на пути саморазвития, постепенного погружения в педагогическую среду.
3	<u>Задачи программы</u>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Обеспечить теоретическую, психологическую и методическую поддержку молодого педагога. 2. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагога, овладения современными педагогическими технологиями 3. Сформировать у молодого специалиста мотивацию к дальнейшему профессиональному саморазвитию.
4	<u>Сроки и этапы реализации программы</u>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Адаптационный этап 2. Основной этап (внедрение) 3. Контрольно - оценочный <p>Срок реализации программы 2 года (2022-2024)</p>
5	<u>Разработчики и исполнители программы</u>	
6	<u>Нормативно-правовое основание разработки проекта</u>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Конституция Российской Федерации 2. Гражданский кодекс Российской Федерации 3. Трудовой кодекс Российской Федерации 4. ФЗ РФ №273 «Об образовании» 5. Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года». 6. Письмо Министерства просвещения Российской Федерации, общероссийского

		Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08 «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»
7	<u>Практическая значимость</u>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Повышение профессионального мастерства молодого педагога в организации и воспитательно-образовательного процесса. 2. Развитие профессиональной компетенции в разных областях. 3. Изучение уровня профессиональной подготовки молодого педагога и анализ результатов работы наставничества.
8	<u>Ожидаемые результаты</u>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ориентация педагога на ценности саморазвития. Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями). 2. Рост профессиональной и методической компетенции молодого воспитателя, повышение уровня его готовности к педагогической деятельности. 3. Построение открытой среды наставничества педагогически работников, партнерского взаимодействия среди всех субъектов наставнической деятельности
9	<u>Реализуемые формы наставничества</u>	«Педагог - педагог»
10	<u>Структура управления реализацией программы</u>	<ul style="list-style-type: none"> • Руководитель – заведующий МБДОУ №150 Недюжева С.А.

		<ul style="list-style-type: none">• Куратор – старший воспитатель МБДОУ № 150 Олейник Е.И.• Наставник Булгакова Оксана Борисовна• Наставляемый Мишина Алина Валерьевна
--	--	--

1. Пояснительная записка

1.1. Актуальность разработки программы

В условиях модернизации системы российского образования приоритетом является развитие кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников.

Появляются новые концепции, новые стандарты и новые общественные институты. Изменения в сфере образования требуют от педагога повышения качества педагогического мастерства. В таких условиях педагогический коллектив не может стоять на месте, и поэтому инновационная деятельность учреждения в целом и каждого члена педагогического коллектива должна стать реальностью дня. Одним из важнейших результатов работы дошкольного учреждения в инновационном режиме является непрерывное повышение квалификации педагогов, но не только уже состоявшихся, имеющих значительный опыт работы, но и тех, кто только начинает путь в профессию.

Дошкольное образовательное учреждение нуждается в молодых педагогах, способных адекватно реагировать на изменение образовательной ситуации, специфику педагогических систем, новые условия профессиональной деятельности. Начинающим педагогам необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей воспитателя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого педагога, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Одним из ключевых элементов, способствующих профессиональному развитию молодых специалистов является наставничество. Начинающий педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Молодые специалисты имеют те

же должностные обязанности, несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники, их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них профессионализма.

Начиная свою деятельность в дошкольной организации, молодые специалисты испытывают потребность в общении с коллегами, с более глубокими знаниями методик дошкольного воспитания, учатся применять полученные знания в практической деятельности. Практически каждому молодому педагогу или вновь поступившему педагогу в становлении педагогической деятельности требуется помощь.

Таким образом одной из главных задач образовательного учреждения является профессиональная адаптация молодого педагога в образовательной среде. Решить эту проблему поможет организация наставничества в дошкольном образовательном учреждении. В результате осознания необходимости поддержки и сопровождения начинающих педагогов не только администрацией, но и коллегами, в первую очередь опытными педагогами, возникла необходимость разработки Программы наставничества, которая поможет организации деятельности педагогов-наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.

Использование технологии наставничества может успешно способствовать решению различных проблем и задач, систематически находящихся в «поле зрения» администрации и педагогического коллектива.

Кроме того, наставничество может выступать одним из инструментов выстраивания профессиональных, субъектных, межличностных отношений в образовательной организации. Благодаря наставничеству возможно обеспечить профессиональный рост педагогов, в данном случае речь идет о наставничестве в системе «педагог - педагог».

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека

к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации.

Персонализированная программа наставничества отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Персонализированная программа наставничества педагогических работников в образовательной организации разрабатывается на 1 год, при необходимости может быть продлена.

Программа создана для конкретной пары наставника и наставляемого и разработана совместно наставником и наставляемым, под контролем куратора.

При необходимости куратор реализации персонализированных программ наставничества совместно с наставником могут вносить изменения в программу или план мероприятий, в том числе по вопросу ее продления или сокращения сроков в случае обоюдного желания, как со стороны наставника, так и со стороны наставляемого.

1. Цель и задачи программы наставничества

Цель: Создание условий и оказание практической помощи для профессионального роста и поддержки молодого специалиста на пути саморазвития, постепенного погружения в педагогическую среду.

Задачи:

1. Обеспечить теоретическую, психологическую и методическую поддержку молодого педагога.
2. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня

педагога, овладения современными педагогическими технологиями

3. Сформировать у молодого специалиста мотивацию к дальнейшему профессиональному саморазвитию.

3. Этапы реализации программы наставничества

Этапы реализации программы:

1 этап – адаптационный (диагностический).

Выявление профессиональных затруднений педагога, разработка основных направлений работы с педагогом.

2 этап – основной. Реализация программы наставничества, осуществление корректировки профессиональных умений наставляемого, оказание методической помощи.

3 этап - контрольно-оценочный.

Подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы. Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемым:

постановка практических задач, проектирование, консультирование, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы.

4. Принципы реализации программы наставничества

Реализация программы наставничества в МБДОУ № 150 строится на следующих принципах:

- принцип научности – использование научно-обоснованных технологий;
- принцип легитимности – соответствие всех действий законодательству Российской Федерации;
- принцип гуманизации – ориентация наставнической деятельности на развитие и самоутверждение личности;
- принцип индивидуализации – сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития, учет возрастных, гендерных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемого;

- принцип комплексности – согласованное взаимодействие педагогов и других специалистов на всех этапах реализации программы;
- принцип лояльности – уважение личности наставляемого, его интересов и свободы выбора, проявление доброжелательности и делового стиля общения;
- принцип конфиденциальности – неразглашение информации, полученной в процессе работы с наставляемым (передача ее другим лицам лишь с согласия наставляемого);
- принцип добровольности – участие в программе наставников и наставляемых с обоюдного согласия;
- принцип активности – активная позиция наставляемого в реализации потребности самопознания и саморазвития, готовность непрерывно меняться как лично, так и профессионально.

5. Нормативно-правовые основы реализации персонализированной программы наставничества в МБДОУ № 150

Нормативно-правовой базой для разработки Программы наставничества являются:

- Конституция Российской Федерации
- Гражданский кодекс Российской Федерации
- Трудовой кодекс Российской Федерации
- ФЗ РФ №273 «Об образовании»
- Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
- Письмо Министерства просвещения Российской Федерации, общероссийского Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08 «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»

6. Ожидаемые результаты реализации программы

Внедрение и реализация программы наставничества способствует формированию и обеспечению функционирования научно – методического сопровождения педагогических работников в МБДОУ № 150.

Ожидаемые результаты внедрения Программы для молодого педагога:

- плавный «вход» молодого специалиста в профессию и коллектив;
- быстрая, безболезненная адаптация педагога в новом педагогическом коллективе;
- целенаправленное развитие профессиональных навыков, умений и компетенции, раскрытие и осознание собственного потенциала;

Ожидаемые результаты внедрения Программы для наставника:

- Систематизация и структуризация собственных знаний и опыта;
- расширение набора используемых в своей практике инструментов передачи знаний и опыта;

7. Основные термины программы наставничества

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

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

Наставляемый – участник системы наставничества, молодой педагог, не имеющий опыта педагогической деятельности, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предска-

емых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

Куратор – сотрудник образовательного Учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения – школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных (ой) программ(ы) наставничества.

8. Основные формы и методы индивидуальной работы наставника с начинающим специалистом.

1. Индивидуальные задания и поручения по изучению опыта работы, выработке практических навыков в ходе выполнения трудовых обязанностей, овладению приемами служебной деятельности с целью содействия в профессиональном и интеллектуальном самообразовании начинающего специалиста.

2. Контроль за деятельностью начинающего специалиста в форме личной проверки выполнения задания, поручения, проверки качества подготавливаемых документов.

3. Индивидуальная помощь в изучении нормативных актов и овладении передовыми приемами выполнения трудовых обязанностей, в исправлении ошибок, устранении недостатков, а также в решении вопросов трудовой деятельности.

4. Личный пример наставника. Личный пример должен проявляться в безупречном выполнении наставником трудовых обязанностей, требований нормативных актов, высокой дисциплинированности и требовательности к себе, постоянном повышении своего профессионального уровня, строгом соблюдении Правил внутреннего трудового распорядка.

Традиционные формы работы:

- беседы;
- консультации;
- посещение и обсуждение занятий.

Нетрадиционные формы работы:

- психологические тренинги;
- творческие лаборатории;
- деловые игры;
- диспуты;
- конкурсы;
- круглые столы;
- презентация моделей занятий с детьми.

9. Портрет наставляемого педагога.

Педагог обладает:

- стремлением взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь;
- аналитическими умениями, позволяющие проводить анализ выполняемых в педагогическом взаимодействии с ребенком требований, оценивать данные требования;
- умением применять психолого-педагогические знания в воспитательно-образовательной работе с ребенком;
- умением планировать, подготавливать и осуществлять процесс воспитательно-образовательной работы;
- умением анализировать индивидуальные качества ребенка, под руководством специалиста осуществлять педагогическую диагностику, психологический анализ индивидуальных особенностей ребенка и организовывать психолого-педагогическую поддержку развития ребенка;
- прогностическими умениями, позволяющие учитывать специфику индивидуальности ребенка в воспитательно-образовательном процессе;
- умением анализировать развивающую среду в дошкольном образовательном учреждении и создавать эстетически грамотно организованную и психологически комфортную развивающуюся среду в нем;
 - умением использовать современные инновационные технологии в образовательно-воспитательном взаимодействии с детьми и др.

Требования к компетенциям наставника.

Компетенции наставника являются отражением тех функций и обязанностей, которые на него возлагаются на добровольной основе.

Выделяют следующие компетенции наставника:

- знать и уметь применять в работе нормативно-правовую базу (федеральную, региональную) в сфере образования;
- уметь «вводить в должность» (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к воспитателю);
- разрабатывать совместно с наставляемым педагогом персонализированные программы наставничества с учетом уровня его научной, психолого-педагогической, методической компетентности, уровня мотивации;
- изучать деловые и нравственные качества молодого педагога, его отношение к проведению деятельности, к педагогическому коллективу, воспитанникам и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- консультировать по поводу самостоятельного проведения молодым или менее опытным педагогом образовательной деятельности;
- оказывать молодому (начинающему) педагогу индивидуальную помощь в овладении практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивать положительные качества наставляемого, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого (начинающего) педагога;
- сообщать куратору или руководителю о процессе адаптации молодого (начинающего) педагога, результативности его профессиональной деятельности;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого (начинающего) педагога с предложениями по дальнейшей работе.

Права наставника:

- привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией персонализированной программы наставничества;

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с внедрением Программы наставничества в образовательной организации, в том числе с деятельностью наставляемого;

- выбирать формы и методы взаимодействия с наставляемыми, своевременности выполнения заданий, проектов, определенных персонализированной программой наставничества;

- принимать участие в оценке качества реализованной персонализированной программы наставничества, в оценке соответствия условий ее организации требованиям и принципам системы наставничества;

- обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления персонализированных программ наставничества; за организационно-методической поддержкой;

- обращаться к руководителю ДООУ с мотивированным заявлением о сложении обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, мероприятий, содержащихся в персонализированной программе наставляемого.

Критерии, предъявляемые к работнику и необходимые для выполнения функции наставника:

Квалификация сотрудника	Должность: воспитатель или специалист первой квалификационной категории
Показатели результативности	Стабильно высокие результаты образовательной деятельности Отсутствие жалоб со стороны родителей воспитанников
Профессиональные знания и навыки	Знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей

	дошкольного возраста; Умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками; Знание и умение пользоваться ПК
Профессионально важные качества личности	Умение обучать других Умение слушать Умение говорить (правильная речь) Аккуратность, дисциплинированность Ответственность Умение работать в команде
Личные мотивы к наставничеству	Потребность в приобретении опыта управления людьми. Желание помогать людям Потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной компетенции

Наставник, с согласия заведующего МБДОУ, может включать других сотрудников в обучение молодого специалиста, требовать рабочие отчеты у наставляемого как в устной, так и в письменной форме.

Права наставляемых:

- пользоваться имеющейся в ДОУ нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иным ресурсами, обеспечивающими реализацию персонализированной программы наставничества;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством, запрашивать интересующую информацию;
- принимать участие в оценке качества реализованных персонализированных программ наставничества, в оценке соответствия условий их организации требованиям и принципам системы наставничества;
- выходить с ходатайством о замене наставника к куратору реализации программ наставничества в образовательной организации.

Наставляемый повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану, любым удобным для се-

бя способом. Наставляемый может повышать свой общеобразовательный уровень, учиться у наставника передовым формам и методам работы, овладевать практическим навыкам по занимаемой должности.

10. Методы и формы наставничества:

В наставничестве используется консультирование, при этом консультация позиционируется как:

- обсуждение с педагогом наставником какого-либо важного практического вопроса;
- совет профессионала по решению конкретной образовательной задачи;
- непосредственная помощь в восполнении дефицита знаний или умений;

При этом консультант выступает в роли - ментора (наставника), демонстрирующего способ решения профессиональной задачи и др.

Наставничество носит - индивидуальный характер – закрепление за наставником одного наставляемого.

В практике наставничества заложены пять основных техник его реализации.

- «сопровождение» – наставник обязан предоставлять наставляемому необходимую и своевременную помощь, в том числе посредством участия в развитии профессиональных умений и компетенций в процессе обучения;
- «посев» – наставник содействует формированию у наставляемого знаний и умений, которые в данный момент для него не актуальны, но приобретут ценность в недалекой перспективе, когда новая ситуация этого потребует;
- «катализация» – наставляемый погружается в среду изменений в системе образования и/или образовательном процессе, что дает импульс расширению его личностного и психолого-педагогического кругозора, трансформации профессиональных и личностных ценностей;
- «показ» – наставник на своем собственном примере демонстрирует технологии, методики, приемы обучения и воспитания как способы решения образовательных задач, которые должен решать наставляемый.

- «сбор урожая» – наставник концентрирует свое внимание и деятельность на получении обратной связи с наставляемым с целью анализа и осмысления достигнутых результатов и определения дальнейших перспектив.

Исходя из модели взаимодействия, разработан индивидуальный план профессионального становления педагога на срок реализации программы.

Результативность и эффективность реализации индивидуального плана анализируется педагогом-наставником и педагогом не реже 1 раза в месяца. На основании результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления начинающего педагога могут вноситься изменения и дополнения.

В рамках диагностического этапа реализации персонализированной программы наставничества определяются ресурсы и дефициты наставляемого.

№	Содержание работы	Форма проведения	Сроки
1	1. Помощь в изучении Федерального закона № 273-ФЗ, ФГОС, актуальных санитарных требований. 2. Оформление документации группы. 3. Мониторинг развития детей. 4. Выбор темы самообразования	1. Знакомство с основными документами ДОО. 2. Консультации и ответы на интересующие вопросы. 3. Составление рабочей программы группы. 4. Помощь в организации и проведении родительского собрания.	Сентябрь
2	1. Изучение ведущих видов деятельности и совместной деятельности педагога с воспитанниками. 2. Изучение нетрадиционных форм взаимодействия с родителями	1. Индивидуальная консультация по планированию воспитательно-образовательной работы в группе 2. Посещение ООД и режимных моментов у наставника. 3. Подбор диагностического материала.	Октябрь
3	1. Просмотр конспекта и проведение молодым педагогом ООД по развитию речи. 2. Знакомство с технологией проектной деятельности	1. Посещения ООД молодого педагога, обсуждение. 2. Изучение методической литературы по развитию речи, обсуждение.	Ноябрь
	1. Анализ педагогических ситуаций и	1. Составление плана	

4	методов организации индивидуальной работы с детьми. 2. Подготовка, организация и проведение новогоднего праздника	индивидуальной работы с детьми. 2. Наблюдение за совместной игровой деятельностью молодого специалиста с детьми, обсуждение. 3. Оформление группы, подбор наглядно-информационного материала для детей и родителей, участие в проведении новогоднего праздника	Декабрь
5	1. «Организация коррекционно-образовательной работы с детьми старшего возраста в группе в утренние часы» 2. Причины возникновения конфликтов в работе педагога и их урегулирование	1. Просмотр коррекционного часа. 2. Обсуждение и консультирование молодого педагога по теме конфликтов в работе	Январь
6	1. Использование ИКТ. 2. Просмотр конспекта и проведение ООД молодым специалистом	1. Консультация «Использование ИКТ в работе с детьми по формированию связной речи». 2. Посещение ООД по речевому развитию, молодого педагога, обсуждение	Февраль
7	1. Организация режимных моментов молодым педагогом	1 Консультация «Формы работы взаимодействия с родителями по коррекции речи детей» 2. Совместное выявление затруднений педагога и определение путей их устранения	Март
8	1. Организация БСД во второй половине дня. 2. Проектная деятельность с детьми	1. Консультация «Организация работы с детьми после сна». 2. Задание: Подобрать игры, способствующих речевому развитию детей, составить картотеки.	Апрель
9	1. Подготовка к работе с детьми в летний оздоровительный период. 2. Подведение итогов работы	1. Консультация и ответы на интересующие вопросы. 2. Самоанализ молодого педагога	Май

№	Содержание работы	Форма проведения	Сроки
1	1. Помощь в изучении ФОР ДОО. 2. Оформление документации группы. 3. Мониторинг развития детей. 4. Выбор темы самообразования на новый учебный год.	1. Знакомство с основными документами ДОО. 2. Консультации и ответы на интересующие вопросы. 3. Составление рабочей программы группы. 4. Помощь в организации и проведении родительского собрания	Сентябрь
2	1. Изучение методики проведения ООД и совместной деятельности педагога с воспитанниками. 2. Изучение нетрадиционных форм взаимодействия с родителями	1. Индивидуальная консультация по планированию воспитательно-образовательной работы в группе 2. Посещение ООД и режимных моментов у наставника. 3. Подбор диагностического материала.	Октябрь
3	1. Просмотр конспекта и проведение молодым педагогом ООД по физическому развитию. 2. Знакомство с технологией проектной деятельности	1. Посещения ООД молодого педагога, обсуждение. 2. Изучение методической литературы по физкультурно-оздоровительной работе, обсуждение.	Ноябрь
4	1. Анализ педагогических ситуаций и методов организации индивидуальной работы с детьми. 2. Подготовка, организация и проведение новогоднего праздника	1. Составление плана индивидуальной работы с детьми. 2. Наблюдение за совместной игровой деятельностью молодого специалиста с детьми, обсуждение. 3. Оформление группы, подбор наглядно-информационного материала для детей и родителей, участие в проведении новогоднего праздника	Декабрь
5	1. Организация совместных занятий, досугов с родителями 2. Причины возникновения конфликтов в работе педагога и их урегулирование	1. Помощь молодому педагогу в формировании у родителей практических навыков воспитания. 2. Обсуждение и консультирование молодого педагога по теме конфликтов в работе	Январь
6	1. Использование ИКТ. 2. Просмотр конспекта и проведение ООД молодым специалистом	1. Консультация «Использование ИКТ в работе с детьми по	Февраль

		<p>формированию связной речи».</p> <p>2. Посещение ООД по физическому развитию, молодого педагога, обсуждение</p>	
7	<p>1. Организация режимных моментов Молодым педагогом</p>	<p>1 Консультация «Формы работы взаимодействия с родителями по коррекции речи детей»</p> <p>2. Совместное выявление затруднений педагога и определение путей их устранения</p>	Март
8	<p>1. Современные технологии в воспитательном процессе.</p> <p>2. Проектная деятельность с детьми</p>	<p>1. Использование современных технологий в воспитательном процессе. Консультация и ответы на интересующие вопросы</p> <p>2. Проект «Растем здоровыми»</p>	Апрель
9	<p>1. Подготовка к работе с детьми в летний оздоровительный период.</p> <p>2. Подведение итогов работы</p>	<p>1. Консультация и ответы на интересующие вопросы.</p> <p>2. Самоанализ молодого педагога</p>	Май

Форма отчёта – педагога наставника о реализации персонализированной программы наставничества

Ф.И.О. молодого специалиста: _____

Ф.И.О. наставника: _____

Цель программы:

Задачи программы:

Прогнозируемый результат: ____

Формы работы:

Основные виды деятельности:

Основные направления работы:

Этапы реализации программы:

1-й этап – адаптационный _____

2-й этап – основной _____

3-й этап – контрольно-оценочный _____

Молодому специалисту была оказана помощь:

- в приобретении практических навыков, необходимых для педагогической работы;
- применение теоретических знаний в практической деятельности;
- в приобретении опыта по освоению разнообразных современных технологий обучения и развития познавательной деятельности воспитанников.

Показатель	Краткая характеристика достигнутых показателей

Вывод.

1) По итогам мониторинга реализации персонализированного плана по наставничеству, необходимо отметить что у молодого педагога остались затруднения, связанные с

Задачи на следующий учебный год:

2) Персонализированная программа наставничества с педагогом _____ реализована полностью.

Отмечено повышение теоретических и практических компетенций. В реализации персонализированной программы наставничества на 20__-20__ уч.год, педагог _____ не нуждается.