

Заслушана и одобрена на
Педагогическом совете
от 28 января 2025 года
протокол № 4»

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий
МБДОУ «Детский сад № 80»
Я. В. Голдова
приказ № 40/п от «28» 01 2025 г.



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 80»
на 2025-2030 гг.

СОДЕРЖАНИЕ

Паспорт Программы

Целевой раздел

Пояснительная записка

Актуальность разработки Программы наставничества

Цель, задачи и принципы Программы наставничества

Содержательный раздел

Кадровая система реализации целевой модели наставничества

Основные формы и виды наставничества в рамках реализуемой Программы

Основные функции участников в рамках реализуемой Программы

Критерии, предъявляемые к работнику и необходимые для выполнения функции наставника

Права и обязанности наставника

Права и обязанности наставляемого

Организационный раздел

Процесс формирования пар и групп наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество

Завершение работы по перспективному плану наставничества

Условия публикации результатов по перспективному плану наставничества педагогических работников на сайте образовательной организации

Сроки реализации Программы

Содержание работы

Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Основные положения	
Полное наименование Программы	Программа наставничества в МБДОУ «Детский сад № 80» на 2025-2030 гг.
Решение об утверждении Программы	Приказ от « ____ » _____ 2025 г. № _____
Основание разработки программы (нормативно-правовая база)	<p>Федеральный уровень:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Указ Президента Российской Федерации от 27 июня 2022 г. № 401 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника» - Распоряжение министерства просвещения российской федерации от 25 декабря 2019 г. п р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом». - Распоряжение Правительства РФ от 31 декабря 2019 г. N 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста (ред. от 20.08.2021)» - Распоряжение Министерства Просвещения России от 15.12.2022 г. № Р-303 «О внесении изменений в Концепцию создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, утвержденную распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16.12.2020 г. № Р-174» - Распоряжение Правительства РФ от 24.06.2022 г. № 1688-р «О Концепции подготовки педагогических кадров для системы образования на период до 2030 г.» - Распоряжение Правительства Российской Федерации от 18 февраля 2023 г. № 399-р «Об утверждении плана основных мероприятий по проведению в РФ Года педагога и наставника» - Письмо Министерства Просвещения Российской Федерации от 21 декабря 2021 № АЗ-1128/08 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях». <p>Уровень образовательной организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Положение о системе наставничества педагогических работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 80»; - Иные локальные акты
Разработчики программы	Зрилова Н.Л. – старший воспитатель Матеева Э.Р. - воспитатель

Срок реализации программы	01.03.2025 - 01.03.2030
Реализуемые формы наставничества	Педагог-педагог
Направления наставнической деятельности	<ul style="list-style-type: none"> - организация работы по восполнению профессиональных и образовательных дефицитов потенциальных сопровождаемых; - анализ результатов деятельности, изучение уровня профессиональной подготовки педагогов, их потребностей, запросов.
Управление Программой	<ul style="list-style-type: none"> - разработка и реализация в соответствии с настоящей Программой планов по ее реализации; - организация деятельности участников Программы; - 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 ДОО. <p>Программа является открытой, что предполагает внесение в нее необходимых изменений на основании мониторинга, а также в связи с изменениями (новыми федеральными и региональными нормативными актами и пр.).</p>
Условия эффективности	<ul style="list-style-type: none"> - взаимосвязь форм и методов методической деятельности; - системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого; - сочетание теоретических и практических форм работы; - анализ результатов работы; - своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.
Система мониторинга и контроль	<ul style="list-style-type: none"> - мониторинг оценки результатов реализации Программы; - отчет наставника по реализации и выполнению программы;
Планируемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> - положительная динамика профессиональных дефицитов наставляемых; - качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями); - построение открытой среды наставничества педагогических работников, партнерского взаимодействия среди всех субъектов наставнической деятельности; - повышение профессиональной готовности педагогов к выполнению функций наставников; - повышение удовлетворенности участников образовательных отношений системой наставничества

ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ

Пояснительная записка

Сегодня наставничество является одним из приоритетов Федеральной образовательной и кадровой политики, что объясняет целесообразность обращения к этой форме организации методической работы.

Наставничество - система адаптации и профессионального развития молодых сотрудников, обеспечивающая передачу посредством планомерной работы знаний, навыков и установок от более опытного сотрудника - менее опытному.

Сущность деятельности наставника в образовании, направленная на устранение профессиональных дефицитов сопровождаемых педагогов включает:

- методическую поддержку (обучение профессиональным умениям по какому-либо конкретному вопросу),
- устранение внутренних дефицитов, сопровождаемых (наставляемых), т.е. создание условий для формирования у них готовности самостоятельно разрешать тот или иной тип профессиональных проблем.

Направленность Программы наставничества (далее – Программы) социально-педагогическая, так как ее содержание способствует развитию начинающих педагогов, устранению дефицитов работающих и формирует у педагогов компетенции разрешения проблем.

Педагогическая целесообразность Программы заключается не только и не столько реализуемой формой наставничества, использованием применяемых технологий, сколько в общем развитии профессиональных компетенций педагога, выявлении его профессиональных затруднений, сильных сторон и личностных характеристик наставляемого педагога.

В Программе определены концептуальные основы системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в дошкольном образовательном учреждении (далее – ДОО), раскрываются содержательные и организационные основы работы.

В Программе используются следующие понятия и определения:

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, мета-компетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее 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.

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

Мета-компетенции - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными из вне знаниями и навыками.

Актуальность разработки Программы наставничества.

Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса в ДОО необходима высокая профессиональная компетентность педагогов. Педагог сегодня должен обладать целой совокупностью универсальных качеств: высоким уровнем профессиональной и общей культуры, педагогической, а также коммуникативной компетентностью. Соответственно для достижения желаемых результатов в воспитании и развитии дошкольников, необходим оптимальный подход к работе с кадрами, как с начинающими, так и с опытными педагогами.

Начиная свою деятельность в дошкольной образовательной организации, начинающие педагоги испытывают потребность в общении с коллегами, в более

глубоком знании методик дошкольного воспитания, учатся применять полученные знания в практической деятельности. Практически каждому начинающему педагогу или вновь поступившему педагогу в становлении педагогической деятельности требуется помощь. Наставничество - это среда, в которой накапливаются и передаются знания, навыки, опыт и успешные модели поведения. Поэтому такая технология востребована и опытными педагогами.

В результате осознания необходимости поддержки и сопровождения педагогов возникла необходимость разработки Программы наставничества, которая поможет организации деятельности педагогов-наставников с педагогами на уровне образовательной организации.

Использование технологии наставничества может успешно способствовать решению различных проблем и задач педагогического коллектива. Наставничество - образовательный процесс на рабочем месте.

Цель, задачи и принципы Программы наставничества

Цель наставничества – создание условий для формирования эффективной системы поддержки педагогических работников ДООУ в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, максимально полного раскрытия потенциала личности, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации.

Задачи наставничества:

- оказать наставляемому помощь в раскрытии личностного, творческого и профессионального потенциала;
- поддержать формирование и реализацию его индивидуальной профессиональной траектории;
- способствовать ускорению процесса профессионального становления наставляемого, развития его способности самостоятельно повышать свой профессиональный уровень;
- создать условия для эффективного обмена личностным и профессиональным опытом для каждого субъекта, участвовавшего в наставнической деятельности;
- способствовать выработке у участников наставничества высоких – профессиональных и моральных качеств, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию;
- формировать открытое сообщество, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

Принципы наставничества педагогических работников:

- *научность* - предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;
- *системность и стратегическая целостность* - предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном уровнях и уровне образовательной организации;
- *легитимность* подразумевает соответствие деятельности по реализации системы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;
- *обеспечение суверенных прав личности* предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;
- *аксиологичность* подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

- *личная ответственность* предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности – наставника, наставляемого к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

- *индивидуализация и персонализация* наставничества направлены на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;

- *равенство* признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

Участие в системе наставничества не должно наносить ущерба образовательному процессу ДОО. Решение об освобождении наставника и наставляемого от выполнения должностных обязанностей для участия в мероприятиях плана реализации персонализированной программы наставничества принимает руководитель образовательной организации в исключительных случаях при условии обеспечения непрерывности образовательного процесса в ДОО и замены их отсутствия.

СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ

Кадровая система реализации целевой модели наставничества. В системе наставничества выделяются следующие главные роли:

Наставник – педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации.

Наставляемый – участник системы (целевой модели) наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

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

Реализация Программы происходит через работу куратора с *двумя базами*: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется заведующим ДОО, куратором, педагогами, специалистами (учитель-логопед, музыкальный руководитель, педагог-психолог), располагающими информацией о потребностях будущих участников Программы.

Формирование базы наставляемых создается из числа педагогов, начинающих специалистов.

Формирование базы наставников создается из числа педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей ДОО в целом и от потребностей участников образовательных отношений.

Основная форма наставничества реализуемой в ДОО, является «педагог-педагог».

Основные функции участников в рамках реализуемой Программы:

- разработку и реализацию плана наставничества;
- назначение ответственного за наставническую деятельность;
- привлечение наставника(ов), мотивация их деятельности;
- закрепление наставнических пар/групп;
- обеспечение формирования баз данных и лучших практик наставнической деятельности.

Наставничество организуется на основании приказа заведующего образовательной организацией об организации наставничества.

Руководитель ДООУ:

- осуществляет общее руководство и координацию применения системы наставничества педагогических работников в ДОО;
- издает локальные акты образовательной организации в применении системы наставничества и организации наставничества педагогических работников в ДОО;
- способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;
- издает приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп;

- способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.

Критерии, предъявляемые к работнику и необходимые для выполнения функции наставника

Квалификация сотрудника	Педагог высшей квалификационной категории. Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества
Показатели результативности	- стабильно высокие результаты профессиональной деятельности; - отсутствие жалоб от родителей и воспитанников
Профессиональные знания и навыки	- знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста; - умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками
Профессионально важные качества личности	-умение обучать других; -умение слушать; -умение говорить (грамотная речь); -аккуратность, дисциплинированность; -ответственность; -ориентация на результат.

Права и обязанности наставника

Права наставника:

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством, в том числе с деятельностью наставляемого;
- обращаться к старшему воспитателю с предложениями по внесению изменений и дополнений в план наставничества;
- за организационно-методической поддержкой;
- подключать с согласия заведующего ДОО других сотрудников для дополнительного обучения наставляемого.

Обязанности наставника:

- разрабатывать программу наставничества, перспективное планирование работы с наставляемым;
- оказывать своевременную информационную, методическую и консультационную поддержку участникам наставничества;
- получать обратную связь через опросы, анкетирование, беседы с наставниками и наставляемыми;
- анализировать и обобщать положительный опыт осуществления наставнической деятельности, участие в его распространении;
- помогать разрабатывать индивидуальный план (план самообразования) развития наставляемого, при необходимости оперативно вносить в него коррективы, оценивать фактический результат осуществления запланированных мероприятий;
- в соответствии с планом наставничества лично встречаться с наставляемым для осуществления мероприятий, обсуждения и 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;
- обеспечить атмосферу взаимопомощи;
- координировать действия наставляемого в соответствии с задачами образования воспитанников;
- оказать помощь в проектировании, моделировании и организации образовательной работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами основной образовательной программы дошкольного образования и адаптированными основными образовательными программами дошкольного образования;
- оказывать позитивное влияние на рост профессиональной компетентности наставляемого;
- подводить итоги профессионального роста наставляемого с предложениями по дальнейшей работе с ним на заседаниях педагогического совета;
- инициировать мероприятия в рамках организации наставничества.

Права и обязанности наставляемого

Права наставляемого:

- пользоваться имеющейся в методическом кабинете ДОО нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию индивидуального плана;
- В индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством;
- запрашивать интересующую информацию;
- вносить на рассмотрение администрации ДОО предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

Обязанности наставляемого:

- совместно с наставником развивать дефицитные компетенции, выявлять и устранять допущенные ошибки;
- выполнять рекомендации, связанные с индивидуальным планом наставничества;
- сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных пунктов плана;
- принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество;
- повышать профессиональную квалификацию удобным для себя способом.

ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ РАЗДЕЛ

Процесс формирования пар и групп наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество.

Формирование наставнических пар (групп) осуществляется по основным критериям:

- профессиональный профиль или личный опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;

- у наставнической пары (группы) должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно взаимодействовать в рамках программы наставничества.

Сформированные на добровольной основе с непосредственным участием куратора, наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, пары/группы утверждаются приказом руководителя образовательной организации.

Перспективный план (далее – план) работы участников наставнической деятельности составляется сроком на 1 год, включает перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений/запросов наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

Завершение работы наставника с наставляемым по перспективному планированию происходит в случае:

- завершения плана мероприятий в полном объеме;

- по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);

- в случае недолжного исполнения обязательств по реализации перспективного планирования наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого.

Условия публикации результатов реализации Программы наставничества педагогических работников на сайте образовательной организации

Информации о реализации Программы размещается на официальном сайте ДОУ в специальном разделе.

На сайте размещаются федеральная, региональная и локальная нормативно-правовая база в сфере наставничества педагогических работников, методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и программ наставничества педагогических работников в образовательной организации и др.

Достижения наставнической деятельности в ДОУ публикуются после их завершения.

Сроки реализации Программы

Программа наставничества рассчитана на 5 лет. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе. Содержание программы реализуется последовательно.

Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми:

- консультирование (индивидуальное, групповое, онлайн);

- активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещения, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников).

Деятельность наставника:

наставник определяет круг обязанностей и полномочий наставляемого (наставляемых), а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу работы;

наставник разрабатывает и реализует программу работы, осуществляет корректировку профессиональных умений наставляемого, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования;

наставник проверяет уровень профессиональной компетентности наставляемого (наставляемых), определяет степень его готовности к повышению профессиональных компетенций.

Составляется план работы по наставничеству. На основе плана работы по наставничеству каждый наставник составляет персонализированные программы, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль.

Контроль, за реализацией программы включает: посещение занятий, других мероприятий проводимые наставником и наставляемым (наставляемыми), анализ планов и отчетов, отчет по итогам работы.

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

Формы работы педагога наставника с наставляемым педагогом.

Для того чтобы повысить профессиональное мастерство педагогов, используются разные формы работы. Выбор форм работы зависит от реализуемой программы, от личностных качеств педагогов, от уровня профессиональной подготовки педагогов, от поставленных задач.

Формы работы с педагогами	
Организации - партнеры	Уровень ДОО
<ul style="list-style-type: none">- курсы повышения квалификации- методические объединения- семинары, конференции, и пр.- вебинары- конкурсы профессионального мастерства- общение, обмен опытом в профессиональных интернет-сообществах	<ul style="list-style-type: none">- диалог, беседа- индивидуальная, групповая консультация- самоанализ собственной деятельности- обучающие семинары- практикумы- анкетирование, опрос- мастер-класс педагога наставника- взаимопосещения, открытые просмотры - самообразование

Примерный ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН
работы наставника с начинающим педагогом на _____ учебный год

Наставляемый: _____ Должность: _____
 Наставник: _____ Должность: _____

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

Задачи:

- 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:

- Успешное вовлечение начинающего педагога в деятельность учреждения;
- Активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков начинающего педагога;
- Повышение профессиональной компетентности начинающего педагога;
- Устранение профессиональных затруднений;
- Использование в работе инновационных педагогических технологий

Планирование и организация работы	Работа с документацией	Контроль за деятельностью начинающего педагога	Формы и методы работы с начинающим педагогом	Форма отчетности начинающего педагога
Август				
Диагностика дефицитов педагога; Составление рабочей программы; Групповая документация	Изучение нормативно-правовой базы ДОО (учебный план, план работы ДОО)	Оформление групповой документации;	Анкетирование: профессиональные затруднения; степень комфортности нахождения в коллективе	Оформление групповой документации
Сентябрь				
Организация мониторинга уровня освоения программы; Организация взаимодействия с родителями	Документация по организации образовательной деятельности; Индивидуальные учебные планы; Протокол родительского собрания; Должностная	Разбор проблемных ситуаций; Подготовка материалов к родительскому собранию	Помощь в проведении мониторинга и подготовке к родительскому собранию Консультация, мастер-класс (по приоритетной задаче развития и	Итоговая таблица мониторинга; План выступления на родительском собрании

	инструкция		воспитания ребенка в ДОУ)	
Октябрь				
Организация различных видов детской деятельности	Изучение ФОП ДО» Санитарных правил СП 2.4.3648-20 Правила проведения педагогической диагностики (стартовая)	Обновление зон деятельности в соответствии с планом.	Обсуждение конфликтных ситуаций между детьми и способы их устранения. Поиск компромиссов и путей выхода из различных ситуаций между детьми	Организация деятельности родителей на субботнике
Ноябрь				
Организация РППС группы	ФГОС ДО Санитарные правила СП 2.4.3648-20	Разбор конспекта занятия. Организация неформального общения в свободной деятельности с детьми. Посещение наставником занятия наставляемого	Семинар, мастер-класс, консультация (по приоритетной задаче развития и воспитания ребенка в ДОУ). Карта анализа РППС группы.	Размещение информации в родительском чате и на стендах. Ответы на вопросы родителей. Отчет по созданию РППС, личном участии.
Декабрь				
Работа по самообразованию	Организация и проведение занятий с детьми;	Посещение занятия наставляемого с целью выявления затруднений, оказания методической помощи	Взаимное посещение занятий	Самоанализ образовательной деятельности
Январь				
Организация работы с родителями	План работы с родителями, протоколы родительских собраний	Организация совместной деятельности с привлечением к участию родителей	Организация помощи родителям (по запросу родителей)	Ведение документации
Февраль				
Организация проектной деятельности.	Технология проектной деятельности	Деятельность педагога при организации проектной деятельности	Проектная деятельность, как средство взаимодействия педагогов, детей и родителей	Отчет по проведению проекта
Март				

Виды режимов, организация режимных моментов	Табель посещаемости; Журнал утреннего фильтра;	Деятельность педагога при организации образовательной деятельности	Анализ планирования ООД, РППС группы;	Отчет об организации и проведении режимных моментов
Апрель				
	Правила проведения педагогической диагностики (финальная, заключительная)		Анализ ведения документации группы;	
Май				
Мониторинг освоения персонализированной программы наставничества	Подготовка к документации и дидактического материала к работе в летний оздоровительный период	Анализ работы за год;	Организация работы в летний период;	Отчет о результатах реализации персонализированной программы наставничества

Вывод

Полностью выполнено: _____ пунктов плана

Частично реализовано: _____ пунктов плана.

Не выполнено: _____ пунктов плана.

Причина невыполнения: _____

Начинающий педагог продемонстрировал:

активность

откликался на предложения

продуцировал новые идеи, предложения

осознанную готовность к профессиональной деятельности

Иное (дополнительное мнение) _____

