

**Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №201 Тракторозаводского района Волгограда»**

на заседании Педагогического совета
МОУ Детского сада №201
протокол №1 от 30.08.2024г.

ПРИНЯТО: УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МОУ Детского сада № 201
 А.С. Аристова
приказ № 147 от 30.08.2024г.



**Персонализированная программа наставничества
на 2024-2025 учебный год**

Составитель:
старший воспитатель Ю.И. Фролова
срок реализации: 1 год

Содержание

№ п \п	Содержание	Стр.
1	Информационная карта программы	3
2	Пояснительная записка	5
3	Цель, задачи программы	6
4	Содержание программы	6
5	Этапы реализации программы	8
6	Механизм реализации программы	10
7	План деятельности	11

ИНФОРМАЦИОННАЯ КАРТА ПРОГРАММЫ

I.	Наименование программы	Программа по организации наставничества в МОУ Детском саду № 201
II	Основные цели, задачи программы.	Цель: Оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении.
		ЗАДАЧИ: 1 Привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности. 2. Способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения. 3. Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности. 3.1. Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы воспитательно-образовательной работы. 3.2. Формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения. 3.3 Оказать помощь во внедрение технологий и педагогического опыта. 4. Использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов.
III.	Сроки реализации программы	2024/2025 учебный год
IV.	Структура программы	Информационная карта программы. Пояснительная записка Содержание программы Этапы реализации программы. Механизм реализации Приложение
V.	Составители программы	Старший воспитатель
VI.	Участники программы	• Заведующая • старший воспитатель • педагоги-наставники. • молодые (вновь принятые) педагоги
VII.	Ожидаемые результаты Программы	Молодые или вновь принятые педагоги приобретут возможность личностного и профессионального роста. Улучшится качество воспитательно-образовательного процесса в МОУ Детском саду № 201. Ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста.

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

В контексте модернизации отечественной системы образования значимость профессиональной деятельности педагога существенно возрастает. Несмотря на реализацию мер по ликвидации дисбаланса предложения и спроса в сфере дошкольного образования посредством строительства новых учреждений, сохраняется острая проблема кадрового обеспечения как вновь созданных, так и функционирующих дошкольных образовательных организаций (ДОО). Параллельно происходит повышение требований к личностным, профессиональным качествам педагога и его социально-профессиональной позиции.

Динамичные социокультурные и образовательные трансформации детерминировали комплекс трудностей в процессе профессиональной адаптации и социализации молодых специалистов:

- Полипарадигмальность образовательного запроса: Необходимость одновременного усвоения традиционных и инновационных педагогических установок создает когнитивный диссонанс и препятствует формированию целостной профессиональной идентичности начинающего педагога.
- Интергенерационный дискурс: Расхождение профессиональных парадигм и ценностных ориентаций между представителями различных педагогических поколений может приводить к конфликту интерпретаций и затруднять профессиональную интеграцию.
- Дефицит компетенций в области семейного взаимодействия: Современная модель социального партнерства ДОО и семьи требует от молодого педагога наличия специфических коммуникативных и организационных компетенций, формирование которых не всегда обеспечивается базовым образованием.

Актуальность исследования

Статистические данные свидетельствуют о значительном уровне профессионального оттока среди молодых специалистов, завершивших обучение в колледжах по специальности «Воспитатель дошкольного образовательного учреждения (ДООУ)». Многие выпускники не демонстрируют устойчивой профессиональной ориентации и не стремятся к трудоустройству в сфере дошкольного образования. Анализ причин данного явления позволяет выделить ключевые детерминанты:

1. Низкий уровень профессиональной мотивации и отсутствие сформированной траектории профессионального развития.
2. Трудности трансформации теоретических знаний, усвоенных в период обучения, в практические профессиональные компетенции.
3. Дефицит или полное отсутствие практического опыта взаимодействия с детской аудиторией дошкольного возраста.

Указанные факторы обуславливают критическую необходимость в организации комплексной системы поддержки и профессионального сопровождения начинающих педагогов на уровне дошкольного образовательного учреждения. Данная деятельность должна носить системный характер и осуществляться как административным персоналом ДООУ, так и педагогическим коллективом, в первую очередь – высококвалифицированными воспитателями с значительным стажем работы. В этой связи первостепенной задачей руководства и педагогического сообщества ДООУ становится содействие успешной профессионально-социальной адаптации молодых специалистов к специфическим условиям педагогической деятельности. Вопрос внедрения и совершенствования института наставничества приобретает особую актуальность как ключевой механизм решения обозначенных проблем.

Проблема:

Недостаточная сформированность профессиональной компетентности у молодых воспитателей и вновь принятых педагогов ДООУ, проявляющаяся преимущественно в практико-ориентированной деятельности, а также в области владения актуальной нормативно-правовой базой и современными требованиями к дошкольному образованию.

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Цель программы:

Формирование профессиональной идентичности и личностно-профессионального потенциала молодого педагога, обеспечивающее его становление как квалифицированного субъекта педагогической деятельности.

Задачи программы:

1. Сформировать устойчивую профессионально-педагогическую направленность у молодых

специалистов.

2. Обеспечить успешную социально-психологическую и организационную адаптацию молодых специалистов к нормам, ценностям и требованиям организационной культуры образовательного учреждения.

3. Оптимизировать процесс профессионального становления воспитателя посредством развития способности к самостоятельному и качественному выполнению функциональных обязанностей в соответствии с занимаемой должностью, включая:

3.1. Формирование умения осуществлять теоретически обоснованный выбор средств, методов и организационных форм воспитательно-образовательной деятельности.

3.2. Развитие способности к диагностике, точной формулировке конкретных педагогических задач, а также к проектированию и созданию условий для их эффективного решения.

3.3. Обеспечить содействие в освоении и внедрении актуальных педагогических технологий и продуктивного педагогического опыта.

Разработать и внедрить систему эффективных форм повышения уровня профессиональной компетентности и мастерства молодых специалистов.

Ожидаемые результаты реализации программы:

- Повышение уровня личностно-профессионального развития молодых и вновь принятых педагогов МОУ Детский сад № 201.
- Повышение качества образовательного процесса в дошкольном образовательном учреждении за счет роста профессиональной компетентности педагогических кадров.
- Сокращение периода профессиональной адаптации и становления молодого специалиста как полноценного субъекта педагогической деятельности.

1. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Наставничество в системе дошкольного образования: концептуальные основы

1. Сущность и функции наставничества: наставничество представляет собой институциональный механизм профессиональной адаптации и развития, реализуемый в рамках организации. Его ключевая функция заключается в сопровождении вновь принятых сотрудников на начальном этапе их профессиональной деятельности на новом рабочем месте. Данный процесс включает последовательную реализацию управленческих функций:

- Планирование этапов адаптации;
- Организацию процесса введения в должность;
- Контроль эффективности адаптационных мероприятий.

Содержательное ядро наставничества составляет целенаправленная трансляция профессиональных компетенций, корпоративных норм и практического опыта от высококвалифицированного сотрудника (наставника) к менее опытному специалисту (наставляемому).

2. Модель наставничества в МОУ Детский сад № 201:

В условиях МОУ Детского сада № 201 наставничество реализуется как индивидуализированная форма сопровождения следующих категорий педагогических кадров:

- Молодые специалисты: выпускники педагогических вузов и колледжей, не имеющие трудового стажа в сфере дошкольного образования (стаж до 3 лет).
- Начинающие педагоги: лица с педагогическим образованием, но не обладающие релевантным опытом работы по конкретной должности воспитателя МОУ Детского сада № 201.

Фундаментальными принципами системы наставничества в МОУ Детском саду № 201 выступают: принцип открытости, принцип профессиональной компетентности наставника, принцип соблюдения норм педагогической этики.

3. Психолого-педагогические основания наставничества:

Профессиональное становление педагога представляет собой длительный, динамичный процесс, продолжающийся на протяжении всего периода профессиональной деятельности. При этом темпы и интенсивность развития профессионального мастерства варьируются на разных этапах карьеры. Наиболее значительный прогресс профессиональной компетентности наблюдается в начальный период деятельности (стадия профессиональной адаптации и первичного становления). Потребность в дифференцированной профессиональной поддержке в этот период является универсальной, хотя ее продолжительность и интенсивность индивидуальны.

4. Целевые группы наставничества:

Молодым специалистом в контексте программы признается начинающий педагог, базово владеющий теоретическими основами педагогики и возрастной психологии в рамках освоенной образовательной программы, демонстрирующий профессиональную мотивацию и потребность в дальнейшем совершенствовании практических навыков. Его профессиональное развитие осуществляется под систематическим руководством наставника в соответствии с индивидуализированным планом профессионального становления.

5. Целевая направленность программы наставничества:

Программа наставничества интегративно способствует профессиональному становлению молодого педагога на следующих взаимосвязанных уровнях:

1. Социально-профессиональная адаптация: интеграция в профессиональное сообщество и образовательную среду ДОУ.
2. Профессиональное самоопределение: формирование профессиональной идентичности и осознанного выбора педагогических стратегий.
3. Творческая самореализация: развитие способности к проектированию и реализации оригинальных педагогических решений.
4. Профессиональное проектирование: формирование навыков осознанного планирования индивидуальной траектории профессионального роста и карьеры.
5. Становление профессиональной автономии: развитие способности к самостоятельной, эффективной и рефлексивной педагогической деятельности.
6. Развитие профессиональной самоорганизации: овладение навыками управления собственной профессиональной деятельностью и карьерой.

Направления	Содержание направления
профессионализация	Появление новых качеств профессионала и именно здесь молодому педагогу необходимо наставничество.
социализация	Появление новых качеств личности

Квалификационный профиль и критерии отбора наставников в ДОУ

1. Наставник: требования к профессионально-личностным характеристикам

Наставником в ДОУ выступает высококвалифицированный педагогический работник (воспитатель), обладающий интегральным набором профессиональных и личностных качеств, необходимых для эффективного сопровождения начинающих педагогов.

Обязательными характеристиками наставника являются:

- Высокий уровень сформированности профессионально-педагогической компетентности: глубокое знание методик дошкольного воспитания и обучения, возрастной психологии, современных образовательных технологий.
- Устойчивые нравственно-этические ориентиры: соответствие нормам профессиональной педагогической этики, личная ответственность, эмпатия.
- Развитые коммуникативно-рефлексивные способности: высокий уровень культуры профессионального общения, гибкость в построении диалога, способность к конструктивной обратной связи и анализу совместной деятельности.
- Демонстрация успешного практического опыта: подтвержденная результативность собственной педагогической деятельности.

2. Критериальная база отбора наставников

Критерии отбора наставников представляют собой систематизированную совокупность объективных требований, предъявляемых к кандидату и обусловленных спецификой функций наставничества. Данные критерии формируют профессионально-личностный профиль эффективного наставника и служат основой для объективной оценки и выбора наиболее подходящих педагогических кадров. Ключевые критериальные группы включают:

Профессионально-квалификационные критерии:

- Наличие высшей или первой квалификационной категории.
- Стаж педагогической работы в ДОУ не менее 5-7 лет.

- Документально подтвержденные достижения в профессиональной деятельности (результаты работы, участие в инновациях, публикации, победы в конкурсах).
- Систематическое повышение квалификации по актуальным направлениям дошкольного образования.

Личностно-деятельностные критерии:

- Высокий уровень коммуникативной компетентности и культуры общения.
- Способность к эмпатии, толерантности и установлению доверительных отношений.
- Наличие навыков педагогической рефлексии и анализа.
- Готовность к передаче опыта и оказанию методической поддержки.
- Развитые организаторские способности.
- Позитивная профессиональная репутация в коллективе.

Мотивационно-ценностные критерии:

- Осознанная мотивация к выполнению функций наставника.
- Приверженность ценностям и миссии ДООУ.
- Готовность к дополнительной профессиональной нагрузке.

КРИТЕРИИ ОТБОРА НАСТАВНИКОВ

Квалификация сотрудника	Должность: воспитатель первой или высшей квалификационной категории. Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества
Показатели результативности	• стабильно высокие результаты образовательной деятельности • отсутствие жалоб от родителей и воспитанников
Профессиональные знания и навыки	• доскональное знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста; • умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками; • знание компьютерной программы
Профессионально важные качества личности	• умение обучать других • умение слушать • умение говорить (грамотная речь) • аккуратность, дисциплинированность • ответственность • ориентация на результат • командный стиль работы
Личные мотивы к наставничеству	• потребность в приобретении опыта управления людьми • желание помогать людям (помощь раскрыться новичкам) потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации

Права наставника.

Наставник наделяется следующими процессуальными и административными правами, обеспечивающими эффективное выполнение его функций:

1. Право на привлечение ресурсов:

Инициировать привлечение дополнительных кадровых и методических ресурсов образовательной организации (специалистов, методистов, психологов) для углубленной профессиональной поддержки молодого специалиста, при условии обязательного согласования с заведующим МОУ Детским садом № 201 или уполномоченным заместителем заведующего.

2. Право на мониторинг и контроль:

Запрашивать и получать от молодого специалиста документированную информацию о ходе выполнения индивидуального плана профессионального становления, включая:

- Письменные аналитические отчеты о педагогической деятельности;
- Планы и конспекты образовательной деятельности;
- Результаты диагностики детского развития;
- Устные пояснения и самоанализ профессиональных действий.

3. Право на участие в оценке: (Рекомендуемое дополнение)

Участвовать в процедурах промежуточной и итоговой оценки эффективности процесса адаптации и профессионального развития молодого специалиста, вносить мотивированные предложения администрации ДОО по результатам наставничества.

4. Право на методическое обеспечение: (Рекомендуемое дополнение).

Получать доступ к актуальным методическим материалам, образовательным программам ДОО, нормативно-правовой базе и другим ресурсам, необходимым для осуществления наставнической деятельности.

5. Право на вознаграждение и признание: (Рекомендуемое дополнение)

Претендовать на установленные локальными нормативными актами ДОО формы материального и нематериального стимулирования (доплаты, премии, благодарности) за выполнение функций наставника.

ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

I. Организационно-подготовительный этап

Цель: Создание нормативных, кадровых и методических условий для запуска системы наставничества.

Содержание деятельности:

1. Нормативно-правовое обеспечение:

- Анализ локальной нормативной базы ДОО, регламентирующей деятельность наставничества.

2. Формирование наставнических пар:

- Закрепление молодых специалистов за квалифицированными педагогами-наставниками на основании приказа заведующего.

3. Методическое сопровождение:

- Комплектация банка актуальных методических ресурсов для профессионального самообразования молодых специалистов.

4. Индивидуальное планирование:

- Разработка индивидуальных планов профессионального становления (ИППС) с учетом диагностики затруднений, профессиональных дефицитов и запросов участников.

5. Официальное утверждение:

- Рассмотрение и утверждение кандидатур наставников на заседании педагогического совета МОУ Детского сада № 201,
- Издание приказа заведующего, фиксирующего состав наставнических пар и сроки реализации программы (минимальный период – 1 год).

II. Основной (Реализационно-деятельностный) этап

Цель: Обеспечение профессиональной адаптации, развитие компетенций и практическое становление молодых специалистов в условиях ДОО.

Содержание деятельности:

1. Теоретико-методологическая подготовка:

- Изучение концептуальных основ и содержательных аспектов ФОП ДО и ФАОП ДО.
2. Освоение инновационных практик:
 - Совместный анализ и апробация современных педагогических технологий в реальной образовательной деятельности с воспитанниками.
 3. Проектирование образовательного процесса:
 - Совместное планирование образовательной деятельности (календарное, перспективное).
 4. Формирование развивающей среды:
 - Ознакомление с принципами организации предметно-пространственной развивающей среды в возрастных группах.
 6. Трансляция передового опыта:
 - Изучение эффективных педагогических практик внутри ДОУ и в профессиональном сообществе,
 - Демонстрация наставниками модельных практик организации совместной деятельности с детьми и режимных моментов.
 6. Практика и рефлексия:
 - Посещение и анализ деятельности молодых специалистов с последующей выработкой рекомендаций по оптимизации методов работы.
 7. Психолого-педагогическое сопровождение:
 - Проведение консультаций по вопросам взаимодействия с родителями (законными представителями) воспитанников.
 8. Развитие профессиональной автономии:
 - Организация системы самообразования молодых специалистов.
 9. Рефлексивные сессии:
 - Систематическое обсуждение и анализ педагогических ситуаций, выборов методов и приемов работы.

Ключевой принцип этапа: эффективность адаптации и становления молодого педагога обеспечивается индивидуализированной методической поддержкой, основанной на диагностике профессиональных затруднений и потенциала, и направленной на формирование навыков практического применения знаний и построения конструктивных взаимодействий со всеми участниками образовательных отношений.

Целевая установка: Повышение качества образовательного процесса в ДОУ через рост уровня профессионально-педагогической компетентности начинающих педагогов.

III. Аналитико-итоговый этап

Цель: Оценка эффективности программы наставничества и уровня профессионального роста молодых специалистов.

Содержание деятельности:

1. Демонстрация достижений:
 - Проведение молодыми специалистами открытых просмотров образовательной деятельности.
2. Комплексный анализ:
 - Презентация и обсуждение результатов реализации программы на заседании педагогического совета ДОУ.
3. Подведение итогов:
 - Ежегодная оценка эффективности работы наставнических пар.
 - Обобщение и диссеминация успешного опыта наставнической деятельности.

Система оценки эффективности:

Объект оценки:

- Степень достижения молодым специалистом целевых показателей индивидуального плана профессионального становления.

Критерии:

- Уровень сформированности ключевых профессиональных компетенций.
- Качество выполнения функциональных обязанностей.
- Успешность социально-профессиональной адаптации.

Инструменты:

- Результаты промежуточного и итогового мониторинга (наблюдение, анализ документации, экспертные оценки, самоанализ).
- Показатели: Динамика профессионального роста, качество проведения образовательной деятельности, интеграция в коллектив, обратная связь от участников образовательных отношений.

2. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

2.1. Организационно-управленческая модель

Реализация программы рассчитана на один учебный год (с сентября по август) и осуществляется через взаимодействие многоуровневых субъектов:

- **Наставники:** осуществляют непосредственное сопровождение молодых специалистов.
- **Молодые (вновь принятые) педагоги:** активные участники процесса профессионального становления.
- **Старший воспитатель:** Координирует методическую составляющую программы.
- **Заместитель заведующего:** обеспечивает организационное и содержательное руководство.
- **Руководитель МОУ Детского сада № 201:** Осуществляет общее стратегическое управление и ресурсное обеспечение.

Методическая служба МОУ Детского сада № 201 (в лице старшего воспитателя и заместителя заведующего по ВМР) совместно с руководством образовательного учреждения реализуют функции мониторинга и контроля за:

- Ходом выполнения программы в целом.
- Эффективностью деятельности наставников.
- Динамикой профессионального развития молодых специалистов.

2.2. Процедура инициирования и планирования

- В начале учебного года Заведующий МОУ Детского сада № 201:
- Официально представляет молодого специалиста педагогическому коллективу.
- Издает приказ, утверждающий состав наставнических пар и сроки сопровождения.
- Создает организационные условия для систематического взаимодействия наставника и молодого специалиста (расписание, ресурсы).
- На основе типового (примерного) плана наставничества, утвержденного методической службой, каждый наставник разрабатывает индивидуальный план работы (ИПР) на учебный год, согласованный с молодым специалистом и старшим воспитателем. ИПР является основным операционным документом для реализации программы и последующего контроля.

2.3. Система контроля и отчетности

Контроль за реализацией программы включает комплекс диагностических процедур:

1. Наблюдение профессиональной деятельности:

- Посещение и анализ образовательной деятельности (занятий), режимных моментов, мероприятий, проводимых как наставником (в качестве образца), так и молодым специалистом.
- Посещение и анализ взаимодействия с родителями (родительские собрания, консультации).

2. Анализ документации:

- Экспертиза индивидуальных планов работы (ИПР) наставников.
- Анализ планов образовательной деятельности (календарных, перспективных), конспектов, подготовленных молодыми специалистами.
- Оценка письменных аналитических отчетов наставников и молодых специалистов.

3.Рефлексивные собеседования: Обсуждение хода реализации ИПР, возникающих трудностей и достижений.

2.4. Итоговая оценка и презентация результатов

- В конце учебного года (май-июнь) проводится комплексный анализ результатов реализации программы наставничества.

- Отчетные материалы (аналитические справки, результаты мониторинга, презентации достижений молодых специалистов) выносятся на рассмотрение итогового заседания педагогического совета ДОУ.

- На педагогическом совете осуществляется:
- Оценка эффективности программы в целом и работы отдельных наставнических пар.
- Определение уровня профессионального роста молодых специалистов.
- Принятие решений о дальнейшем сопровождении (при необходимости) и планировании работы на следующий учебный год.

- Обобщение и диссеминация успешного опыта наставнической деятельности.

.

План деятельности по введению молодого специалиста в профессию педагога:

месяц	Содержание работы	Формы и методы работы
сентябрь	1. Знакомство с нормативно - правовой базой учреждения	Изучение документов: - Закон об образовании. - Конвенция о правах ребенка. - Устав МОУ Детском саду № 201
	2. Мониторинг детского развития.	Изучение видов мониторинга, форм его проведения, подбор диагностического материала.
	3. Помощь в планировании воспитательно – образовательного процесса в ДОУ	Изучение всех видов планирования (перспективного, ежедневного), подбор педагогической литературы.
	4. Проведение родительского собрания	Обсуждение возможных тем родительского собрания на начало учебного года, просмотр и участие молодого специалиста в подготовке.
	5. Подготовка конспекта к открытому занятию.	Написание конспекта к открытому занятию, знакомство со структурой конспекта, соответствие возрасту.
октябрь	1. Проведение открытого занятия.	Участие в подготовке открытого занятия, просмотр и обратная связь.
	3. Виды и организация режимных моментов в детском саду.	Просмотр молодым специалистом режимных моментов, ответы на вопросы молодого специалиста.
	4. Методика проведения праздников в детском саду.	Участие в подготовке к осеннему празднику, просмотр мероприятия, обсуждение.
ноябрь	3. Проектная деятельность дошкольников.	Подготовка проекта совместного с родителями, помощь в выборе форм и методов работы
	2. Формы работы по физическому развитию детей и укреплению здоровья.	Консультация, посещение наставником физкультурного занятия, анализ деятельности молодого специалиста, подбор литературы.
	3. Конфликтные ситуации между детьми и способы их устранения.	Обсуждение конкретных примеров, советы наставника.
декабрь	1. Организация образовательной деятельности.	Просмотр молодым специалистом организованной деятельности, обсуждение задач, технологий и результативности.
	2. Формы взаимодействия с семьей ¹¹ , (консультации, мастер – классы, досуги, викторины, дни открытых дверей и т.д.).	Консультация, подбор литературы для изучения, совместное планирование работы с родителями.

январь	1. Роль сюжетно – ролевой игры в развитии дошкольников.	Консультация, просмотр проведения сюжетной игры наставником, обсуждение.
	2. Использование различных технологий в образовательной деятельности детей.	Консультация, советы по целесообразности их использования.
февраль	1. Изучение и внедрение здоровьесберегающих технологий в ДОУ	Изучение опыта работы коллег, изготовление оборудования для физкультурного уголка, составление картотеки гимнастики после сна
	2. Организация и проведение прогулки (все составляющие части)	Посещение прогулок у наставника, изучение методической литературы
	4. Привлечение родителей к мероприятиям в детском саду.	Организовать праздник к Дню Защитника Отечества, совместно обсудить план, помощь в проведении.
март	1. Речевое развитие детей	Советы по использованию различных видов работы по речевому развитию (беседы, игры, режимные моменты, и т.д.), познакомить с картотеккой речевых игр.
	2. Выступление на педагогическом совете (консультация)	Помощь в подготовке выступления
	3. Организованная образовательная деятельность молодого специалиста.	Просмотр образовательной деятельности наставником, совместное обсуждение.
	4. Развивающая среда в детском саду.	Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала).
апрель	1. Информирование родителей о жизни детей в детском саду.	Консультация о правилах оформления родительских уголков, наличие материала, формах их оформления
	2. Использование схем, мнемотаблиц, пиктограмм, моделей в работе с детьми.	Консультация, изготовление материала (схем, моделей и т.д.) молодым специалистом.
	3. Оформление и ведение документации в группе.	Проверить ведение документации молодым специалистом, обсудить, дать советы.
	4. День открытых дверей.	Помощь в организации мероприятия, последующее обсуждение положительных моментов, неудач
май	1. Подготовка к проведению итогового педагогического обследования индивидуального развития детей	Контроль
	2. Подготовка к летне- оздоровительной компании.	Консультация, документация, закаливание, оформлениеродительского уголка.
	3. Подведение итогов работы. Отчет молодого специалиста о проделанной за учебный год работе по теме самообразования	Анализ проделанной работы, пожелания на будущее.

