

Принята
педагогическим советом
МБДОУ «Детский сад № 46» г. о. Самара
(протокол от 31.08.21 № 2)

Утверждена
приказом МБДОУ «Детский сад № 46»
г. о. Самара
от 31.08.21 № 54/2 - од
Мальцева Е.Р.В. Мальцева



**Программа по организации наставничества
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад комбинированного вида № 46»
городского округа Самара
на 2021-2022 учебный год**

Самара 2021

Содержание

№п/п	Наименование	Стр.
	Введение	3
I.	Целевой раздел	4
1.	Пояснительная записка	4
а)	Актуальность программы	4
б)	Цели и задачи реализации Программы	5
2.	Планируемые результаты освоения программы	6
II.	Содержательный раздел	8
1.	Организационные основы наставничества	8
2.	Возможные варианты программы наставничества «Педагог-педагог»	9
3.	Критерии отбора наставника.	9
4.	Этапы реализации программы формы наставничества «Педагог – педагог»	10
III.	Организационный раздел	15
1.	План мероприятий (дорожная карта)	15
2.	Приложение	18

Введение

Программа наставничества МБДОУ «Детский сад № 46» г.о. Самара (далее – Программа) разработана на основе:

1. Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 № 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 между обучающимися»;
2. Постановления Правительства Самарской области от 20.12.2018 № 811 «О мерах по развитию наставнической деятельности в Самарской области и повышению качества подготовки кадров и внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 25.11.2015 № 767 «О мерах по реализации Закона Самарской области «О молодом специалисте в Самарской области» (с изменениями на 9 июня 2020 года) в соответствии с Единой Федеральной системой научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 № 3273-р (ред. от 07.10.2020) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста»);
3. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273, ст. 28, 47, 48;
4. Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»;
5. Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

Программа является документом, представляющим модель наставничества образовательного учреждения МБДОУ «Детский сад № 46» городского округа Самара (далее МБДОУ).

Программа организации наставничества в МБДОУ «Детский сад № 46» г.о. Самара — это комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого для получения планируемых результатов. Её главное направление — оказание помощи педагогическим работникам в их профессиональном становлении и полном раскрытии потенциала личности наставляемого, а также успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников разных уровней. Ведущая идея наставничества: каждый человек талантлив, его способности определяют векторы профессионального и личного развития в течение всей жизни.

I. Целевой раздел

1. Пояснительная записка

а) Актуальность программы

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, к его активной социальной и профессиональной позиции. Особую значимость в педагогической деятельности приобретает задача привлечения и закрепления молодых специалистов в образовательных организациях. Ускорение профессионального становления молодого специалиста, его адаптация в трудовом коллективе, налаживание педагогических контактов возможно через создание системы наставничества на территории образовательной организации.

Грамотная поддержка и сопровождение педагогов не только администрацией, но и коллегами в первую очередь опытными педагогами (воспитателями, специалистами) поможет выстроить профессиональную карьеру и посвятить свою трудовую деятельность этой педагогической профессии. Поэтому основная задача руководителя и педагогического коллектива помочь в профессиональном становлении и росте, в связи с чем актуальность наставничества возрастает.

В нашем дошкольном образовательном учреждении используется системный подход по повышению профессиональной компетентности молодых специалистов, что позволяет молодому педагогу быстро адаптироваться к работе в дошкольном образовательном учреждении, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию педагогического процесса, раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории, научиться плодотворно взаимодействовать со всеми участниками педагогического процесса, проявить себя, получить мотивацию к дальнейшему самообразованию. В коллективе, где грамотно построена система наставничества, есть поощрение взаимопомощи, творческих начинаний, молодой педагог быстро и безболезненно адаптируется к новым условиям работы. Одним из моментов системного подхода стало возрождение наставничества.

б) Цель и задачи программы

Цель программы наставничества педагогических работников: создание системы методического сопровождения профессионального развития и роста педагогических работников и управленческих кадров, создание наиболее благоприятных условий для их успешной личной и профессиональной самореализации (как наставников, так и наставляемых).

Задачи:

1. адаптация наставляемых к выполнению новых или более сложных трудовых функций, к условиям осуществления трудовой деятельности, приобщение к корпоративной культуре;
2. создание условий для передачи педагогами-профессионалами наставляемым ценностно-смысловых ориентиров, традиций, лучших педагогических практик, обеспечивающих преемственность и культуросообразность развития системы дошкольного образования;
3. создание условий для координации усилий разных специалистов - наставников по непрерывному развитию и саморазвитию наставляемых, раскрытию их потенциальных возможностей и дарований;
4. внедрение новых форм методической работы и технологий обучения;
5. создание открытой образовательной среды, создающей условия для проявления каждым образовательной активности, образовательной инициативы, профессиональной самореализации;
6. формирование открытого и эффективного профессионального сообщества, способного на комплексную поддержку индивидуальной образовательной траектории наставляемых;
7. ускорение процесса профессионального становления работников, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять должностные обязанности;
8. развитие у педагогических работников интереса к осуществляемой профессиональной деятельности;
9. развитие профессионально значимых качеств личности;
10. создание в коллективе благоприятного социально-психологического климата;
11. снижение текучести кадров в организации и мотивация работников к установлению длительных трудовых отношений с работодателем.

2. Планируемые результаты освоения программы

- функционирующая система психолого-педагогического сопровождения профессионального и личностного развития, как наставников, так и наставляемых, в соответствии с разработанной моделью;
- повышение доли педагогов, включенных в программу наставничества;
- повышение активности участия наставников и наставляемых в образовательных событиях по программам наставничества (курсах повышения квалификации, профессиональных и творческих конкурсах, проектах и т.д.);
- повышение активности участия наставляемых в мероприятиях профориентационного, мотивационного и практического характера (фестивалях, конкурсах, проектах и т.д.);
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния педагогических работников;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога (воспитателя, руководителя, заместителя руководителя, методиста, старшего воспитателя и т.д.) в данном коллективе (образовательной организации);
- рост числа собственных педагогических продуктов: статей, исследований, методических разработок, дидактических и методических материалов наставников и наставляемых;
- практическая реализация индивидуальных образовательных траекторий, индивидуальных образовательных программ;
- улучшение психологической атмосферы в педагогическом коллективе.

Мониторинг и оценка результатов реализации программы многофункционального наставничества

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах. Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, такие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников.

Среди задач, решаемых с помощью мониторинга, можно выделить сбор и анализ обратной связи от участников и кураторов (метод анкетирования); обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника; контроль хода программы наставничества; описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых); определение условий эффективной программы наставничества; контроль показателей социального и профессионального благополучия; анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT-анализ (таблица 2) реализуемой программы наставничества.

Таблица 1

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

Среди оцениваемых параметров:

- сильные и слабые стороны программы наставничества;
- возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;
- процент посещения наставниками и наставляемыми мероприятий на региональном, муниципальном уровнях, способствующих внедрению программы многофункционального наставничества в частности и развитию системы наставничества в целом;
- процент реализации образовательных и культурных проектов на базе образовательного учреждения и совместно с региональным центром наставничества;
- процент педагогов, включенных в программу наставничества;
- процент педагогов, прошедших через разные формы обучения по целевым программам, профессиональные и компетентностные тесты;
- количество молодых специалистов, пришедших на работу в организацию и закрепившихся в ней;
- количество наставников и наставляемых имеющих профессиональные достижения по результатам участия в фестивалях, профессиональных конкурсах и т. д.
- количество педагогов - участников программы наставничества ставших руководителями творческих профессиональных мастерских, мастер-классов, вебинаров, обучающих семинаров и т.д.;
- количество собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста, выступавшего в роли наставляемого.

Контроль и реализации программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и наставляемым, анализ планов и отчетов.

В конце учебного года результаты работы по наставничеству, то есть результаты реализации Программы представляются на итоговом педагогическом совете.

II. Содержательный раздел

1. Организационные основы наставничества

Наставничество рассматривается как значимый элемент кадровой политики МБДОУ «Детский сад № 46» г.о.Самара, помогающий решить ряд организационных и управленческих задач, среди которых адаптация и обучение новых работников, снижение текучести кадров, развитие потенциала сотрудников.

Наставником может являться опытный педагогический работник (воспитатель, узкий специалист), обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания. Наставник должен обладать высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении. Критерии отбора наставников — это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение формы наставничества.

Исходя из образовательных потребностей МБДОУ «Детский сад № 46» г.о.Самара, в данной целевой модели наставничества рассматриваются 1 форма наставничества: «Педагог- педагог».

2. Возможные варианты программы наставничества «Педагог-педагог»

Формы взаимодействия	Цель
«Опытный педагог – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.
«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»	Реализация психоземональной поддержки сочетаемый с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.
«Педагог новатор – консервативный педагог»	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями.
«Опытный педагог – неопытный педагог»	Методическая поддержка .

3. Критерии отбора наставника.

Квалификация сотрудника	Должность: педагог первой или высшей квалификационной категории. Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества
Показатели результативности	Стабильно высокие результаты образовательной деятельности. Отсутствие жалоб от родителей и воспитанников
Профессиональные навыки	- глубокое знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста; - умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками; - знание компьютерных программ.
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.

4. Этапы реализации программы формы наставничества

«Педагог – педагог»

Этапы реализации.	Мероприятия
Подготовка условий для запуска программы наставничества	Подготовка дорожной карты.
Представление программ наставничества в форме «Педагог – педагог».	Педагогической совет.
Проводится отбор наставников из числа	Анкетирование. Использование базы

активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	наставников.
Обучение наставников.	Проводится при необходимости.
Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых
Формирование пар, групп.	Обсуждения вопросов.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Проведение мастер – классов, открытых занятий.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете ДОУ.

Этапы реализации программы

I. Подготовительный

II. Реализационный.

III. Итоговый.

I. Подготовительный этап реализации программы включает в себя:

- Изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве.
- Закрепление молодых специалистов за воспитателями стажёрами.
- Подбор методической литературы для изучения молодыми специалистами.
- Составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей.

Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на заседаниях педагогического совета ДОУ и утверждаются приказом заведующего с указанием срока наставничества.

II этап Реализационный включает в себя:

- Изучение теоретического основания и содержания программы «От рождения до школы» под редакцией Н.Е. Вераксы; Т.С. Комаровой; Э.М. Дорофеевой;
- Совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми.
- Совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы.
- Ознакомление молодых специалистов с организацией предметно-развивающей среды в группах.
- Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОО.
- Показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставниками для молодых специалистов в разных возрастных группах.
- Посещение режимных моментов и показ совместной деятельности молодыми педагогами, с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми.
- Консультации для молодых специалистов по работе с родителями.
- Самообразование молодых специалистов.
- Обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.

Начальный этап вхождения начинающего педагога в педагогическую среду, его адаптация в коллективе будут успешны, если четко продумана и спланирована методическая поддержка на основе изучения затруднений и творческого потенциала специалиста, его профессиональных знаний. Должна быть создана такая система сопровождения молодых специалистов, которая поможет им не только адаптироваться, но и развить умение на практике применить знания, полученные в учебном заведении, сформировать педагогические навыки взаимодействия с детьми и их родителями.

Основной задачей работы с начинающими педагогами (молодыми специалистами) — повышение качества и эффективности образовательного процесса в ДОО и стимулирование роста уровня профессионально-педагогической компетентности начинающих педагогов.

Многолетний опыт работы педагогического коллектива позволяет наметить следующие направления деятельности по введению молодого специалиста в профессию педагога:

1. Индивидуальные и групповые беседы администрации, методической службы, педагогов - наставников о цели, назначении, принципах и содержании деятельности данного ДОО, о психолого-педагогических особенностях воспитанников, о личностной позиции и педагогической миссии воспитателя детского сада.
2. Создание в организации условий для личностных проявлений начинающего педагога, для его самореализации.
3. Организация систематического, грамотного, увлекательного психолого-педагогического просвещения начинающих педагогов в различных формах.
4. Создание условий для повышения квалификации, профессионально-педагогической переподготовки воспитателей (если они пришли из других сфер деятельности).
5. Вовлечение молодых педагогов в инновационную деятельность.
6. Деятельность всевозможных клубов, вечеров, интересных встреч, дискуссий, неформального общения профессиональной направленности.
7. Диагностика и мониторинг образовательного процесса, роста профессионального мастерства начинающего педагога.
8. Проведение и психолого-педагогический анализ мероприятий, организованных начинающими педагогами.
9. Контроль, учёт и оказание методической помощи воспитателям.
10. Обеспечение или предложения педагогам самостоятельно изучить необходимую литературу с рекомендациями по организации образовательного процесса, взаимодействию с родителями воспитанников, повышению профессиональной компетентности.
11. Обучение педагогов правильному и рациональному ведению документации.
12. Организация индивидуального наставничества (распределение наставников; оформление документации по наставничеству: рекомендации начинающим педагогам и их наставникам, индивидуально-личностная программа повышения профессиональной компетентности начинающего педагога-воспитателя; создание методической копилки начинающего педагога-воспитателя).
13. Своевременное решение конфликтных ситуаций.

Педагог-наставник:

- содействует созданию благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- обеспечивает атмосферу взаимопомощи;
- координирует действия начинающего педагога в соответствии с задачами воспитания и обучения детей;
- оказывает помощь в проектировании, моделировании и организации воспитательно-образовательной работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемых программ;
- передает свой педагогический опыт и профессиональное мастерство;

- знакомит в процессе общения с теоретически обоснованными и востребованными педагогическими технологиями;

- консультирует по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала; оказывает позитивное влияние на рост профессиональной компетентности начинающего педагога.

Формы работы используемые в работе по наставничеству: наблюдение педагогического процесса у опытных педагогов, взаимопосещение, консультации, открытые мероприятия, круглые столы, семинары-практикумы и т.д. Разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывает положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

В методическом сопровождении деятельности начинающих педагогов важны не разнообразие мероприятий, а система, направленная на совершенствование профессиональной подготовки путем освоения целостной работы воспитателя дошкольной образовательной организации.

III этап реализации программы - итоговый включает в себя.

• Показ молодыми специалистами открытых мероприятий:

- в образовательной организации

- на муниципальном уровне

• Анализ результатов работы на педагогическом совете.

• Ежегодное подведение итогов работы.

• Обобщение опыта работы.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодым воспитателем, специалистом целей и задач в период наставничества.

III. Организационный раздел

1. План мероприятий (дорожная карта) по реализации программы наставничества педагогических работников в МБДОУ «Детский сад № 46» г.о. Самара

№ п/п	Мероприятия	Сроки	Ответственные
1.	Изучение и систематизация методических и нормативно-правовых материалов по внедрению программы наставничества в ДОУ (распоряжение Министерства образования и науки Самарской области №54-р от 18.01.2021г.; распоряжение Министерства образования и науки Самарской области №194-ор от 26.01.2021г)	Август	Заведующий Старший воспитатель
2.	Информирование педагогов о возможностях и целях реализации региональной программы многофункционального наставничества в рамках совещаний и через размещение материалов на информационных стендах и официальном сайте	Август-сентябрь	Заведующий Старший воспитатель
3.	Проведение анкетирования среди педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от участников программы.	Сентябрь	Старший воспитатель
4.	Подготовка нормативно - правовой базы для реализации региональной программы многофункционального наставничества:	Август – сентябрь	Заведующий Старший воспитатель

	<ul style="list-style-type: none"> - издание приказа о назначении кураторов по реализации региональной программы многофункционального наставничества педагогов; - разработка и утверждение Положения о наставничестве; - разработка и утверждение Плана мероприятий (дорожной карты) и проекта программы по реализации региональной программы многофункционального наставничества педагогов; - издание приказа об утверждении Положения о наставничестве, Плана мероприятий (дорожная карта) и проекта Программы по реализации региональной программы многофункционального наставничества педагогов; - издание приказа о назначении наставников в ДОУ 		
5.	<p>Выбор форм и программ наставничества, исходя из потребностей ДОУ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве педагогов внутри ДОУ; - выбор вариаций моделей многофункционального наставничества, реализуемых в рамках Программы наставничества; - сформировать банк программ по формам наставничества: «Педагог-педагог», «Педагог - молодой специалист»; - оформление методических паспортов наставничества. 	Август-апрель	Старший воспитатель
6.	Обучение наставников по целевым программам в региональном центре наставничества, в СИПКРО (ИРО)	Октябрь-апрель	Старший воспитатель
7.	<p>Формирование базы наставляемых:</p> <ul style="list-style-type: none"> - проведение анкетирования среди педагогов, желающих принять участие в программе наставничества в качестве наставника; - формирование базы данных наставляемых из числа педагогов; - обучение наставников для работы с наставляемыми; - выбор форм наставничества в зависимости от запросов потенциальных наставляемых. 	Сентябрь	Старший воспитатель
8.	<p>Формирование наставнических пар/групп:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализ заполненных анкет потенциальных наставляемых; - соединение наставников и наставляемых в пары/группы; - утверждение наставнических пар/групп, составление планов индивидуального развития наставляемых, индивидуальные траектории обучения); - информирование участников о сложившихся 	Октябрь	Старший воспитатель

	парах/ группах/ триадах.		
9.	Организация и осуществление работы наставнических пар/групп в ДОУ в соответствии с планом индивидуального развития наставляемых. Организация систематического контроля достижения планируемых результатов наставниками.	Октябрь-апрель	Старший воспитатель
10.	Организация групповых (индивидуальных) встреч наставников и наставляемых	Октябрь-апрель	Старший воспитатель
11.	Завершение работы по наставничеству: - проведение мониторинга личной удовлетворённости участия в программе наставничества; - проведение мониторинга качества реализации программы наставничества; - мониторинг и оценка влияния программы на всех участников; - анкетирование педагогов «Мониторинг личной удовлетворённости участием в Программе наставничества»; - оформление итогов и процессов совместной работы, отчётов в рамках Программы наставничества; - публикация результатов Программы наставничества на официальном сайте ДОУ	Март-апрель	Заведующий Старший воспитатель

Приложение 1:

Форма базы наставляемых

№ п/п	Ф.И.О. наставляемого	Ф.И.О. наставника	Основной запрос наставляемого	Дата вхождения в программу	Дата завершения программы	Отметка о прохождении программы
1						
2						
3						
4						
5						
6						

Приложение 2:

Форма базы наставников

№ п/п	Ф.И.О. наставника	Ф.И.О. наставляемого	Основные компетенции наставника	Дата вхождения в программу	Дата завершения программы	Результат реализации программы	Форма наставничества
1							
2							
3							
4							
5							
6							

Приложение 3:

Индивидуальный план осуществления наставничества.

1. Фамилия, имя, отчество наставляемого: _____
2. Должность наставляемого: _____
3. Фамилия, имя, отчество наставника: _____
4. Должность наставника: _____
5. Период наставничества: _____

№ п/п	Наименование и содержание мероприятий	Период выполнения	Ответственный за выполнение	Отметка о выполнении
1.	Знакомство с нормативно-правовой базой учреждения; Организация утреннего приёма детей (взаимодействие с родителями); Помощь в планировании			

	<p>образовательного процесса в детском саду; Мониторинг детского развития; Организация развивающей предметно-пространственной среды в группе.</p>			
2.	<p>Организация и проведение приёма пищи в группе; Формы взаимодействия с семьёй: родительские собрания; Оздоровление детей в процессе режимных моментов (система закаливания); Роль сюжетно-ролевой игры в развитии дошкольников; Организация и методика проведения сюжетно-ролевых игр; Изучение нормативных документов, ФГОС.</p>			
3.	<p>Составление конспектов НОД; Методика проведения праздников в детском саду; Формы работы по физическому развитию детей и укреплению здоровья; Открытый просмотр и анализ непосредственно -образовательной деятельности в младших группах, соблюдение методики проведения; Образовательной деятельности с детьми дошкольного возраста; Конфликтные ситуации между детьми и способы их устранения.</p>			
4.	<p>Методика подготовки и проведения продуктивной деятельности дошкольника; Формы взаимодействия с семьёй: консультации, досуги, дни открытых дверей Инструкции, используемые в работе воспитателя; Организация и методика проведения новогоднего праздника в детском саду.</p>			
5.	<p>Открытый просмотр приёма пищи в подготовительной группе, организованного молодым специалистом; Освоение и совершенствование навыков молодого специалиста; Взаимодействие воспитателя с другими педагогами в процессе образовательной деятельности; Индивидуальное сопровождение ребенка; Знакомство со здоровье-сберегающими технологиями; Показ молодым специалистом закаливающих процедур;</p>			

	Повышение профессионального мастерства.			
6.	Участие в проводимых конкурсах и других мероприятиях, организуемых в ДОУ; Взаимодействие воспитателей с учителем – логопедом, в процессе образовательной деятельности; Речевое развитие детей; Привлечение родителей к мероприятиям в детском саду. Оздоровление детей в процессе режимных моментов (утренняя, корригирующая, пальчиковая, дыхательная гимнастика); Использование различных технологий в образовательной деятельности детей; Открытый просмотр проведения молодым специалистом корригирующей гимнастики с детьми; Проектная деятельность дошкольников.			
7.	Использование различных технологий в образовательной деятельности детей; Открытый просмотр проведения молодым специалистом корригирующей гимнастики с детьми 2-й группе раннего возраста; Проектная деятельность дошкольников; Использование различных технологий в образовательной деятельности детей; Открытый просмотр проведения молодым специалистом корригирующей гимнастики с детьми; Проектная деятельность дошкольников.			
8.	Информирование родителей о жизни детей в детском саду; Использование схем моделей в работе с детьми.			
9.	Виды прогулок. Организация прогулки. День открытых дверей. Открытые просмотры (проведение молодыми специалистами прогулок) Подготовка к летней-оздоровительной компании. Подведение итогов.			

Рекомендации наставника по вопросам, связанным с исполнением должностных обязанностей: _____
