

ПРИНЯТО:  
на Педагогическом совете  
ГБОУ ООШ № 18 г. Новокуйбышевск  
протокол от 26.08.2020 г. № 01



Утверждено  
приказом директора  
ГБОУ ООШ № 18 г. Новокуйбышевска  
от 01.09.2020 г. № 305 -од  
А.Р.Исмаилова

**ПРОГРАММА  
ОБ ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА  
«СТУПЕНЬКИ РОСТА»**

**в структурном подразделении «Детский сад «Центр коррекции и развития  
детей»  
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской  
области основной общеобразовательной школы № 18 имени В.А.Мамистова  
города Новокуйбышевска  
городского округа Новокуйбышевск Самарской области**

г. Новокуйбышевск, 2020 г.

## 1. Паспорт Программы

<p>Наименование разделов Программы</p>	<p style="text-align: center;">Программа по организации наставничества.</p>
<p>Цель и задачи Программы</p>	<p>Цель:</p> <p>обеспечение прохождения этапа первоначального освоения специальности, новых функциональных должностных обязанностей с минимальными психологическими трудностями, создание условий для максимально быстрого включения молодых начинающих и/или вновь принятых педагогических работников в образовательную деятельность структурного подразделения "Детский сад "Центр коррекции и развития детей" ГБОУ ООШ №18 г.Новокуйбышевска (далее по тексту – структурное подразделение)</p> <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.Прививать молодым специалистам и вновь пришедшим в структурное подразделение педагогическим работникам интерес к педагогической деятельности для последующего закрепления их в дошкольной образовательной организации.</li> <li>2.Способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в структурном подразделении.</li> <li>3.Ускорить процесс профессионального становления педагогического работника (воспитателя, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, музыкального руководителя), развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.</li> <li>4. Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы образовательной работы.</li> <li>5. Формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения.</li> <li>6. Оказывать помощь по внедрению технологий и педагогического опыта.</li> <li>7. Использовать эффективные формы повышения профессиональной</li> </ol>

	компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов.
Сроки реализации Программы	с 01.09.2020 г. до 2024 года
Составители Программы	- Сохина Н.В., заведующий структурного подразделения; - Туртаева И.Ю., Пизлова С.А., старшие воспитатели структурного подразделения
Участники Программы	- Сохина Н.В., заведующий структурного подразделения; -Туртаева И.Ю., Пизлова С.А., старшие воспитатели структурного подразделения; -педагоги-наставники структурного подразделения (из числа педагогических работников, имеющих квалификационную категорию и стаж работы по должности не менее 10 лет);  - молодые специалисты и/или вновь принятые педагогические работники
Ожидаемые результаты Программы	Молодые начинающие специалисты и/или вновь принятые педагогические работники структурного подразделения: -приобретут возможность личностного и профессионального роста; -помогут улучшить качество образовательного процесса в структурном подразделении; -осуществят свою деятельность на высоком профессиональном уровне; -систематически будут стремиться повышать свой профессиональный уровень; -будут применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания; -будут развивать у воспитанников познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира.

## 2. Пояснительная записка

В условиях модернизации системы образования в Российской Федерации значительно возрастает роль педагога. Строятся современные дошкольные образовательные организации, тем самым остро стоит вопрос по обеспечению детских садов педагогическими кадрами, в том числе и молодыми специалистами. Данную проблему в настоящее время испытывают и действующие дошкольные образовательные организации.

Выпускники педагогических ВУЗов и колледжей все реже работают по специальности. В соответствии с действующим законодательством в части предоставления образовательной услуги повышаются требования к личностным и профессиональным качествам современного педагога, социальной и профессиональной позиции, несмотря на нехватку педагогических кадров на рынке труда. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности:

- новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым специалистом и/или вновь принятым в структурное подразделение педагогическим работником многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление;
- различие взглядов молодого и старшего поколений педагогических работников иногда переходит в нежелательное их противостояние;
- необходимое взаимодействие семьи и структурного подразделения требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

Настоящая Программа разработана с целью становления молодого педагога, его активной позиции, формирование его как личности и индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

### **Актуальность проблемы:**

Статистические данные свидетельствуют о том, что большое количество молодых специалистов, окончивших колледжи и ВУЗы и получивших специальность «Воспитатель дошкольной образовательной организации (далее по тексту – ДОО)», «Методист дошкольного образования», «Учитель-логопед» не стремятся посвятить свою трудовую деятельность этой профессии. Существуют

абсолютно объективные причины ухода начинающих педагогов из сферы дошкольного образования:

1. Слабая мотивация труда и дальнейшего профессионального роста.
2. Неумение применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения.
3. Недостаточный или отсутствующий опыт работы с детьми.

В период профессионального «голода», когда в ДОО существует такая проблема нехватки педагогических кадров, учреждения выходят из данной ситуации путём переподготовки кадров. И работу с воспитанниками осуществляют переподготовленные экономисты, мастера производственного обучения, учителя-предметники и люди многих других профессий, абсолютно не относящиеся по прежнему роду деятельности к воспитанию дошкольников. Нельзя сказать, что из них не получится настоящего педагога, целиком и полностью отдающего своё сердце и душу маленьким «почемучкам», но этому нужно учиться, постигать азы дошкольной педагогики и психологии. В данных условиях очень важны грамотная поддержка и сопровождение молодых специалистов и/или вновь пришедших педагогических работников не только со стороны администрации, но и в первую очередь коллег, - опытных педагогических работников. Поэтому основная задача руководителя ДОО и педагогического коллектива помочь в адаптации к непростым условиям труда, и вопрос наставничества сейчас как никогда очень актуален.

### **Проблема:**

В настоящее время в структурном подразделении сложилась ситуация постоянного обновления кадрового состава. Если в 1 и 2 корпусах эта проблема не столь актуальна, так как, в основном образовательной деятельностью занимаются опытные педагогические работники (учителя-логопеды, учителя-дефектологи и воспитатели с первой и высшей категорией), то в 3 корпусе обстановка совершенно иная.

На август 2020 года из 23 воспитателей:

- 3 воспитателя находятся в отпуске по уходу за ребёнком до 3-х лет;
- 7 воспитателей в возрасте до 35 лет имеют стаж работы в структурном подразделении менее 5 лет, из них: один педагог – молодой специалист после обучения в ВУЗе, два педагога – закончили педагогический колледж, четыре педагога прошли курсы переподготовки в Самарском институте повышения квалификации работников образования (далее по тексту – СИПКРО).

- 2 воспитателя имеют высшую категорию;
- 13 воспитателей без категории и без соответствия занимаемой должности, включая воспитателей до 35 лет.

- 5 воспитателей имеют первую квалификационную категорию.

Наблюдается текучка педагогических кадров по ряду, не зависящих от администрации структурного подразделения причин: низкая заработная плата у педагога с отсутствием стажа и категории, отсутствие желания повышать свой профессиональный уровень, большой объём ведения документации, неудовлетворяющий график работы, неумение работать с родителями, завышенная самооценка, декретные отпуска и другие причины, которые и приводят к возникновению определённых конфликтных ситуаций, увольнению, нежеланию работать в системе образования.

Таким образом, данная Программа направлена на становление и повышение уровня профессиональной компетентности у молодых начинающих и/или вновь принятых педагогических работников в структурном подразделении под руководством опытных наставников.

### **3. Цель, задачи и ожидаемые результаты Программы**

**Цель:** обеспечение прохождения этапа первоначального освоения специальности, новых функциональных должностных обязанностей с минимальными психологическими трудностями, создание условий для максимально быстрого включения молодых начинающих и/или вновь принятых педагогических работников в образовательную деятельность структурного подразделения "Детский сад "Центр коррекции и развития детей" ГБОУ ООШ№8 г.Новокуйбышевска (далее по тексту – структурное подразделение)

#### **Задачи:**

- 1.Прививать молодым начинающим специалистам и/или вновь пришедшим в структурное подразделение педагогическим работникам интерес к педагогической деятельности для последующего закрепления их в дошкольной образовательной организации.

- 2.Способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в структурном подразделении.

3. Ускорить процесс профессионального становления педагогического работника (воспитателя, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, музыкального руководителя), развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

4. Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы образовательной работы.

5. Формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения.

6. Оказывать помощь по внедрению технологий и педагогического опыта.

7. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов.

#### **Ожидаемые результаты:**

Молодые начинающие специалисты и/или вновь принятые педагогические работники структурного подразделения:

- приобретут возможность личностного и профессионального роста;
- помогут улучшить качество образовательного процесса в структурном подразделении;
- осуществят свою деятельность на высоком профессиональном уровне;
- систематически будут стремиться повышать свой профессиональный уровень;
- будут применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- будут развивать у воспитанников познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира.

#### 4. Основные термины

**Наставничество** — это практика введения нового сотрудника в (учреждение) и обучения на рабочем месте силами сотрудников различных подразделений компании, специально подготовленных для выполнения этой задачи.

**Наставник** — опытный сотрудник компании (учреждения), принимающий на себя функцию обучения новичка в период прохождения им испытательного срока.

**Стажер** — новый сотрудник учреждения (молодой педагог или педагог без опыта работы) в период обучения и вхождения в должность под руководством наставника. В структурном подразделении это воспитатели, которым, необходимо повысить уровень профессиональных знаний и умений; специалисты, впервые пришедшие в сферу профессионального образования, молодые специалисты.

Критерии отбора наставников — это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

#### 5. Содержание Программы

Наставничество - одна из функций работника, предполагающая помощь новому сотруднику в период адаптации на новом рабочем месте. Включает в себя планирование, организацию и контроль введения нового работника в должность. Заключается в практической передаче профессиональных и иных навыков и знаний от более опытного работника менее опытному. Наставничество в структурном подразделении является разновидностью индивидуальной работы с молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа (до 5 лет) педагогической деятельности и вновь принятыми педагогами.

Основными принципами движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики.

Известно, что профессионализм складывается на протяжении всего зрелого периода жизни. Темп и скорость, с которыми развивается мастерство педагогов, в разные периоды различны. Особенно быстро оно развивается в первые годы – это период становления молодого специалиста.

Этапы становления молодого специалиста включают:  
- адаптацию (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности)



- стабилизацию (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности)
- преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности).

Практически каждому молодому педагогу или вновь поступившему педагогу в становлении педагогической деятельности требуется помощь, кому-то она понадобится несколько месяцев, кому-то годы. В дошкольной образовательной организации можно выделить две категории педагогов, которым наставник может оказать помощь во вхождении в профессию:

1. Молодые специалисты – выпускники ВУЗов и колледжей.
2. Начинающие педагоги – специалисты с педагогическим образованием, без опыта работы (по профилю); с непедагогическим образованием, прошедшие курсы переподготовки.

Молодым специалистом считается начинающий педагог, как правило, овладевший основами педагогики и психологии по программе ВУЗа (колледжа), проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

Программа по наставничеству способствует становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

1. Вхождение в профессиональное образовательное пространство.
2. Профессиональное самоопределение.
3. Творческая самореализация.
4. Проектирование профессиональной карьеры.
5. Вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность.
6. Самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

Можно выделить два ведущих **направления** в становлении педагога :

<b>Направления</b>	<b>Содержание направления</b>
Профессионализация	Появление новых профессиональных качеств и именно здесь молодому педагогу необходимо наставничество
Социализация	Появление новых качеств личности

Наставником может являться опытный педагогический работник (воспитатель, старший воспитатель), 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.

### 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

## **6. Этапы реализации Программы**

Цель: помочь молодому педагогу в профессиональном становлении.

### **1 этап: диагностический:**

- Педагогическое образование (колледж, ВУЗ).
- Теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников).
- Наличие опыта практической работы с детьми.
- Ожидаемый результат педагогической деятельности.
- Выявление положительных и отрицательных черт характера педагога.

Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников образовательного учреждения:

- впервые принятыми воспитателями (специалистами), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в дошкольных образовательных учреждениях;
- выпускниками очных высших и средних специальных учебных заведений;
- выпускниками непедагогических профессиональных образовательных учреждений завершивших очное, заочное или вечернее обучение и не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;
- педагогическими работниками, переведенными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;
- воспитателями, нуждающимися в дополнительной подготовке для работы с детьми по инновационной технологии.

### **2 этап: практический:**

- Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов.
- Взаимоподдержка и взаимопомощь.
- Координация действий педагогов в соответствии с задачами ДОО и задачами воспитания и обучения детей.
- Разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемых программ.
- Оказание методической помощи опытными педагогами начинающим.

- Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала.

- Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога.

- Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

### **3 этап: аналитический:**

- Анализ результатов работы молодого педагога с детьми.

- Динамика профессионального роста.

- Рейтинг молодого педагога среди коллег, родителей.

- Самоанализ своей деятельности за прошедший год.

- Перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами.

- Подведение итогов, выводы.

Работу с молодыми воспитателями строить с учетом основных аспектов:

#### **▪ старший воспитатель – молодой специалист:**

- создание условий для легкой адаптации молодого специалиста на работе;

- обеспечение необходимыми знаниями, умениями, навыками;

- обеспечение методической литературой, материалами перспективного планирования, дидактическими материалами, знакомство с методическим кабинетом.

#### **▪ молодой специалист – ребенок и его родитель:**

- формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей.

#### **▪ молодой специалист – ребенок:**

- оказание поддержки со стороны коллег.

В современных условиях выпускник вуза, колледжа должен максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Сегодня наставничества заслуживает самого пристального внимания, в нем отражена жизненная необходимость выпускника учебного заведения получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. Процесс наставничества затрагивает интересы трех субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации - работодателя.

В своём профессиональном становлении молодой педагог проходит **несколько ступеней.**

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

Задача: предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.

#### **Адаптационная работа включает в себя:**

- беседу заведующего ДОО при приеме на работу с молодым специалистом, знакомство его с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом ДОО, традициями, определение рабочего места;

- изучение нормативно – правовой базы, ведение документации;

- знакомство с детским садом, представление молодого воспитателя коллективу (выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста);

- анкетирование (выявление затруднений в работе на начало года);

- дидактическую подготовку к проведению педагогических мероприятий и совместной деятельности детей;

- закрепление педагога – наставника за молодым специалистом;

- составление совместного плана молодого специалиста и наставника;

- взаимодействие молодых педагогов разных детских садов.

Молодой (вновь принятый) педагог несколько дней под руководством старшего воспитателя проходит стажировку у своего более опытного коллеги, т.е. они работают вместе с группой детей наставника. За это время он знакомится с воспитанниками, родителями, помощником воспитателя, изучает режим дня

группы, документацию и т.д. Все возникшие вопросы обсуждаются после рабочей смены в присутствии старшего воспитателя. По возможности начинающий педагог направляется на ту группу, где работает опытный воспитатель, который может быть его наставником, дать необходимые консультации, продемонстрировать занятия, организацию прогулки детей и т.д.

Молодой (вновь принятый) педагог испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда.

**2 ступень: 2 - 5-й год работы (развивающий)** - процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, соискание авторитета среди детей, родителей, коллег. Педагог изучает опыт работы коллег своего учреждения и других ДОО, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые мероприятия: методические объединения воспитателей, отчеты и т.д. Все интересные идеи, методы и приемы по рекомендации старшего воспитателя фиксирует в «Творческой тетради». На этом этапе старший воспитатель предлагает определить методическую тему, над которой молодой педагог будет работать более углубленно. Активно привлекается к показу педагогических мероприятий на уровне детского сада.

**3 ступень: 5 - 6-й год работы (становления)** - складывается система взаимоотношений с детьми, родителями, коллегами, имеются собственные разработки. Педагог внедряет в свою работу новые технологии. Происходит совершенствование, саморазвитие, освоение новых педагогических методик, технологий, устойчивый интерес к профессии, активное освоение приемов работы с детьми, развитие навыков самооценки, самоконтроля, желания повышать свое образование и квалификационную категорию, обобщение своего опыта работы.

## **7. Механизм реализации программы**

Реализация Программы по наставничеству в структурном подразделении рассчитана на три года, осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами), старшим воспитателем, заведующим структурным подразделением. Старшие воспитатели и заведующий структурным подразделением осуществляют контроль за реализацией Программы и за работой наставников.

Заведующий структурным подразделением в начале учебного года представляет молодого специалиста педагогическим работникам структурного подразделения, объявляет приказ о закреплении за ним наставника. Под руководством старшего воспитателя создаются необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником. На основе примерного плана по наставничеству каждым наставником составляются индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа, в том числе и контрольные функции за реализацией Программы со стороны старшего воспитателя, ответственного в целом за организацию наставничества в структурном подразделении.

Контроль за реализацией Программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий, проводимых наставником и молодым специалистом, анализ планов и отчетов. В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т.е. результаты реализации Программы, представляются на итоговом методическом совете и анализируются в годовом плане работы структурного подразделения по итогам учебного года.

### Примерное планирование работы по наставничеству

Сроки	Содержание мероприятий	Ответственные за реализацию мероприятий
сентябрь	1. Создание распорядительных документов (приказа о наставничестве, ответственных лиц за организацию работы, закрепление опытных педагогов за молодыми педагогами). 2. Планирование работы в соответствии с распорядительными документами, локальными актами ГБОУ о наставничестве 3. Сбор данных о молодом педагоге. Анкетирование молодых педагогов. 4. Планирование образовательной деятельности на неделю - «День за днём» (планирование разных видов деятельности в течение дня). 5. Составление рабочей программы педагога. 6. Консультирование по теме «Организация развивающей предметно-пространственной среды в группе».	заведующий, старший воспитатель, наставник, молодые педагоги
октябрь-ноябрь	1. Анкетирование «Личностный паспорт воспитателя». 2. Выбор темы по самообразованию. Оказание помощи в составлении плана работы по теме самообразования. 3. Оказание помощи в подборе новинок методической литературы для самообразования. 4. Круглый стол по теме «Календарное планирование образовательной работы с детьми» (педагогические мероприятия, совместная деятельность). 5. Методика проведения образовательной деятельности. 6. Контроль за планированием образовательной работы в группах молодых специалистов. 7. Совместная деятельность воспитателя и детей во второй половине дня. 8. Контроль за ведением документационного обеспечения по наставничеству.	старший воспитатель, наставники, молодые педагоги
ноябрь-декабрь	1. Организация посещений молодыми воспитателями педагогических мероприятий опытных педагогов. 2. Круглый стол по теме: «Организация педагогического мониторинга по выявлению уровня усвоения программного материала воспитанниками группы».	старший воспитатель, педагоги – наставники, молодые педагоги



	<p>Оформление документации по педагогическому мониторингу».</p> <p>3. Оказание помощи в составлении аналитических справок по результатам педагогического мониторинга.</p> <p>4. Специфика проведение праздников. Взаимодействие специалиста и воспитателя.</p> <p>5. Взаимопосещение новогодних утренников.</p> <p>6. Контрольные мероприятия старшим воспитателем.</p>	
Январь	<p>1. Организация посещений молодыми воспитателями педагогических мероприятий опытных педагогов.</p> <p>2. Тренинг «Найди ошибку» (на развитие умения анализировать подготовку и организацию различных видов образовательной деятельности)).</p> <p>3. Круглый стол по теме «Формы, методы и приемы взаимодействия педагогов с родителями».</p> <p>4. Контроль за планированием организации работы с родителями.</p> <p>5. Отчётные мероприятия на середину года.</p>	старший воспитатель, педагоги – наставники, молодые педагоги
Февраль	<p>1. Организация посещений педагогами – наставниками педагогических мероприятий молодых воспитателей.</p> <p>2. Круглый стол по теме: «Руководство развитием игровой деятельности детей»</p> <p>3. Контроль за планированием работы по развитию игровой деятельности детей.</p>	старший воспитатель, педагог – наставник, молодые педагоги
Март	<p>1. Организация посещений педагогами – наставниками педагогических мероприятий молодых воспитателей.</p> <p>2. Индивидуальные консультации по планированию воспитательно – образовательной работы с детьми. Составление конспектов педагогических мероприятий молодыми педагогами.</p> <p>3. Круглый стол по теме: «Возрастные особенности детей дошкольного возраста».</p> <p>4. Контроль за ведением документационного обеспечения по наставничеству.</p>	педагоги – наставники, старший воспитатель, молодые педагоги
Апрель	<p>1. Организация посещений педагогами – наставниками педагогических мероприятий молодых воспитателей.</p> <p>2. Тестирование молодых педагогов по выявлению знаний по реализуемой программе.</p> <p>3. Отчеты молодых воспитателей по темам самообразования.</p>	старший воспитатель, педагоги – наставники
Май	Презентация работы за учебный год и отчёт по наставничеству	педагоги-наставники

Приложение 2  
к Программе об организации наставничества  
«Ступеньки роста» в структурном подразделении  
«Детский сад «Центр коррекции и развития детей»  
ГБОУ ООШ № 18 г. Новокуйбышевска

**Примерный индивидуальный план прохождения образовательного маршрута**  
(составляется и заполняется педагогом – наставником)  
Ф.И.О. сотрудника (стажера)

Должность: \_\_\_\_\_

Наставник: \_\_\_\_\_

План работы на период с « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ по

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_

Подведение итогов по данному плану « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_

№	Заседание конкретно освоить)	(что посетить,	Цель/ планируемый результат	Сроки выполнения	Отметка о выполнении/ подпись стажера
1.					
2.					
3.					

Ознакомлен(а) \_\_\_\_\_ // (подпись стажера)

Дата \_\_\_\_\_

Комментарии наставника / руководителя о результатах выполнения данного плана,  
итогах прохождения наставничества:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Подпись наставника / руководителя \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_