

Муниципальное бюджетное дошкольное
образовательное учреждение
города Нефтеюганска
«Детский сад №1 «Рябинка»

РАССМОТРЕН:
на заседании педагогического совета
МБДОУ «Детский сад
№1 «Рябинка»
Протокол № 1 от 30.08.2022г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ
«Детский сад №1 «Рябинка»
Ю.В.Саитова
30.08.2022

ПРОГРАММА
«Совет наставников - эффективная модель развития молодых педагогов»

г.Нефтеюганск , 2022

Содержание Программы

Паспорт Программы	3
I Целевой раздел.	5
1.1. Пояснительная записка	5
1.2. Актуальность Программы	6
1.3. Цель, задачи программы	6
1.4. Предполагаемые результаты Программы	7
II. Содержательный раздел	8
2.1. Кадровая система реализации целевой модели наставничества	8
2.2. Формы и виды наставничества	9
2.3. Механизм реализации Программы	12
2.4. Этапы реализации Программы.	15
III. Организационный раздел.	18
Список литературы	20
Приложение.	21

Паспорт программы

Программа «Совет наставников»	
Адрес организации	Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение города Нефтеюганска «Детский сад №1 «Рябинка» 628303, Ханты-Мансийский автономный округ-Югра, город Нефтеюганск, 9 мкр, строение 31. Телефон: 8 (3463) 23-35-81 <u>E-mail: dou1_ugansk@mail.ru</u>
Руководитель Программы	Сайтова Юлия Владимировна, заведующий
Разработчики Программы	Соколенко Елена Александровна, заместитель заведующего
Основание для разработки	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Федеральный Закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». ➤ Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 г. №544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)». ➤ Распоряжение Минпросвещения России от 27.08.2021 № Р-201 «Об утверждении методических рекомендаций по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана». ➤ Положение о наставничестве в МБДОУ «Детский сад №1 «Рябинка»
Целевая аудитория	Педагоги – наставники, молодые педагоги (стаж работы от 0 до 3 лет)
Реализуемые формы наставничества	Педагог-педагог, педагог - группа педагогов
Управление программой	<ul style="list-style-type: none"> ➤ разработка и реализация в соответствии с настоящей Программой планов по ее реализации; ➤ организация деятельности участников Программы как коллективного органа управления Программой; ➤ 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 во внешней по отношению к ДОО среде (новыми федеральными и региональными нормативными</p>

	актами и пр.).
Цель Программы	Создание условий для профессионального роста и развития молодых педагогов
Задачи Программы	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Создать поддерживающую среду, в которой молодые педагоги могут обмениваться опытом, получать обратную связь и развивать свои профессиональные навыки. ➤ Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов ➤ Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями; ➤ Способствовать планированию работы по самообразованию молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня; ➤ Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.
Сроки реализации Программы	1 год
Ожидаемые результаты реализации Программы	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Создана поддерживающая среда, позволяющая молодым педагогам обмениваться накопленным опытом, получать обратную связь и развивать свои профессиональные навыки. ➤ Обеспечена теоретическая, психологическая, методическая поддержка молодых педагогов. ➤ Рост теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями. ➤ Рост мотивации к повышению квалификационного уровня, планированию работы по самообразованию молодых педагогов. ➤ Наблюдается динамика развития профессиональной деятельности каждого педагога.
Условия эффективности	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого молодого педагога. ➤ Сочетание теоретических и практических форм работы. ➤ Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов. Анализ результатов работы.

1. Целевой раздел

Пояснительная записка

Педагогика как наука и практика воспитания и образования детей представляет собой многогранную и динамичную область, в которой особое внимание уделяется роли педагога-наставника.

В условиях современного образовательного процесса наставничество становится важным инструментом для повышения качества образования и поддержки молодых специалистов.

Педагог-наставник выполняет ключевую роль в организации воспитательно-образовательной деятельности, обеспечивая методическую помощь, поддержку и профессиональное развитие начинающих педагогов. Ключевым аспектом наставничества является выбор ролей, которые может взять на себя наставник. Он может выступать как методист, коуч, консультант или тьютор, в зависимости от ситуации и конкретных потребностей наставляемого. Каждый из этих подходов имеет свои особенности и помогает формировать профессиональные качества молодого педагога, что, в конечном счете, ведет к улучшению образовательного процесса в дошкольном образовательном учреждении (далее – учреждение).

Успешное наставничество требует от наставника наличия высоких коммуникативных навыков и глубоких знаний в своей области, что позволяет эффективно передавать опыт и помогать подопечному адаптироваться к профессии.

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 «Школа молодого педагога» (далее – Программа) 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 реализуемой формой наставничества, использованием применяемых технологий, но и 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 учреждении, 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.

Наставник – опытный педагогический работник, обладающий профессионализмом, показывающий стабильно высокие результаты работы, владеющий необходимыми профессионально значимыми качествами,

готовый делиться своим профессиональным опытом.

Молодой специалист – начинающий педагогический работник, имеющий высшее или среднее специальное педагогическое образование, владеющий профессионально-педагогическими компетенциями. Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого учителя носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств на основе «Я-концепции».

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 учреждении.

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

1.2.Актуальность

В современном обществе, где образовательные стандарты и требования к качеству обучения постоянно растут, особое внимание уделяется подготовке и профессиональному развитию педагогов, особенно молодых специалистов, начинающих свою карьеру в сфере дошкольного образования. Важность этой темы обусловлена тем, что именно от качества работы воспитателей в детских садах зависит не только уровень образования, но и общее развитие детей, их социализация и адаптация в обществе. В связи с этим, создание и внедрение программ, направленных на поддержку и развитие молодых педагогов, становится актуальной задачей для образовательных учреждений.

Проблема недостатка практических навыков и опыта у молодых воспитателей в дошкольных учреждениях является одной из ключевых в сфере образования.

Многие молодые специалисты, выходя из стен учебных заведений, сталкиваются с реальными вызовами, которые требуют не только теоретических знаний, но и умения применять их на практике. Это приводит к снижению качества образовательного процесса и, как следствие, к недостаточной подготовленности детей к дальнейшему обучению. Важно отметить, что молодые педагоги часто испытывают нехватку поддержки со стороны более опытных коллег, что также негативно сказывается на их профессиональном росте и уверенности в своих силах.

В связи с тем, что коллектив нашего учреждения ежегодно пополняется молодыми специалистами, возникла необходимость разработки Программы наставничества, которая поможет организации деятельности педагогов-наставников с педагогами на уровне учреждения.

1.3.Цель и задачи, принципы Программы

Цель: Создание условий для профессионального роста и развития молодых педагогов.

Задачи:

- Создать поддерживающую среду, в которой молодые педагоги могут обмениваться опытом, получать обратную связь и развивать свои профессиональные навыки.
- Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов.
- Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями.
- Способствовать планированию работы по самообразованию молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.
- Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.

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;
- *добровольность*, свобода выбора, учет многофакторности в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;
- *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 – куратора, наставника, наставляемого и пр. 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.

1.4.Предполагаемые результаты Программы

- Создана поддерживающая среда, позволяющая молодым педагогам обмениваться накопленным опытом, получать обратную связь и развивать свои профессиональные навыки.

- Обеспечена теоретическая, психологическая, методическая поддержка молодых педагогов.
- Рост теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями.
- Рост мотивации к повышению квалификационного уровня, планированию работы по самообразованию молодых педагогов.
- Наблюдается динамика развития профессиональной деятельности каждого педагога.

II. Содержательный раздел

2.1. Кадровая система реализации целевой модели наставничества

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

Наставник – педагог, имеющий профессиональные успехи, первую или высшие квалификационные категории, обладающий лидерскими качествами, коммуникативными и организационными навыками.

Совет наставников - форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество. Совет наставников формируется из числа воспитателей, педагогических специалистов (учитель-логопед, музыкальный руководитель, педагог-психолог, инструктор по ФИЗО), заинтересованных в тиражировании педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.

Кто может быть наставляемым:

- молодой / начинающий педагог;
- педагог, приступивший к работе после длительного перерыва;
- педагог, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы;
- педагог, испытывающий другие профессиональные затруднения и осознающий потребность в наставнике;
- стажер / студент, заключивший договор с обязательством последующего принятия на работу и/или проходящий стажировку/практику в образовательной организации.

Членом совета наставников может стать:

опытный педагог, имеющий устойчивые профессиональные достижения и успехи, а также педагог, стабильно показывающий высокое качество образования обучающихся по своему предмету вне зависимости от контингента детей; педагог и иной специалист, заинтересованный в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы, склонный к активной общественной работе, заинтересованный в успехе и повышении престижа образовательной организации, участников педагогических сообществ;

педагог-профессионал, пользующийся безусловным авторитетом среди педагогов, обладающий лидерскими качествами, организационными и

коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией, имеющий опыт успешной неформальной наставнической деятельности;
методически ориентированный педагог или методист, обладающий аналитическими навыками, способный провести диагностические и мониторинговые процедуры, готовый транслировать собственный профессиональный опыт, создавать рефлексивную среду для освоения коллегами педагогических технологий и методик, которыми владеет сам;

педагог, готовый к самосовершенствованию, инновационному профессиональному развитию в плане приобретения новых компетенций и опыта, социально мобильный, способный к самообучению и дальнейшей успешной самореализации, но при этом заинтересованный в успехах наставляемого коллеги и готовый нести личную ответственность за его результаты работы.

Куратор – сотрудник учреждения, отвечающий за реализацию Программы.

2.2. Формы и виды наставничества

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.

В рамках реализации Программы применяются разнообразные формы и виды наставничества.

Основные формы и виды наставничества в рамках реализуемой Программы

Наставничество в группе	Вид наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек)
Традиционная форма наставничества («один-на-один»)	Взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.
Закрытое совместное действие наставника и подопечного (авторитарная модель организации совместной деятельности)	Наставник – руководитель, предъявляющий нормы, требования, образцы выполнения профессиональных действий; молодой специалист – подчиненный, исполнитель предъявленных норм, требований, образцов. Культура авторитаризма – культура предъявления норм и требований, разъяснения алгоритмов и инструкций (что, как, зачем), пооперационного контроля и внешней оценки. Данное совместное действие мы называем закрытым, потому что у ученика нет возможности реально влиять на то, что делает опытный наставник: он выполняет то, что от него требуется, не всегда понимая назначение и содержание самих требований.
<i>Данной модели соответствует тип наставника – наставник-методист, который объясняет, как действовать, демонстрирует действие с необходимыми комментариями, корректирует действие молодого педагога, контролирует (указывает на ошибки и их причины), оценивает, сообщает дополнительную профессионально значимую информацию. Задача подопечного – четко выполнять все инструкции и требования, идти «след в след», воспроизводить (копировать) показанные профессиональные действия.</i>	
Обращенное совместное действие наставника и ученика (лидерская модель организации)	Наставник – лидер помогает подопечному поставить и решить проблемы в профессиональной деятельности на переходном этапе от трудоустройства и становления к этапу работы и совершенствования в профессии. Молодой специалист в такой модели взаимодействия – соисполнитель,

<p>совместной деятельности)</p>	<p>который формулирует собственные профессионально-образовательные затруднения (проблемы, задачи) и ищет, выбирает наставника, который может помочь ему эти проблемы решить. Такое совместное действие называется обращенным, потому что наставник обращается к проблемам, профессиональным затруднениям и интересам своего подопечного и организует совместную работу с ними.</p>
<p><i>Данной модели соответствует другой тип наставника – наставник-тьютор, задача которого – реализовать конкретный профессиональный интерес подопечного, помочь выявить место и причину профессионального затруднения, построить проект выхода из затруднения и реализовать его. Наставник-тьютор может действовать, во-первых, как наставник-коучер, который демонстрирует новый прием, организует профессиональную пробу подопечным этого приема и анализирует результаты пробы, во-вторых, как наставник-консультант, который помогает, в том, как преодолеть профессиональное затруднение, какими сведениями для этого воспользоваться; как наставник-разработчик, который вместе с подопечным разрабатывает проекты, программы (модули программ) на основе тех «продуктов», которые в свое время создавал наставник. <u>В качестве разных типов наставников могут выступать разные люди; иногда один человек может совмещать функции разных наставников.</u></i></p>	
<p>Открытое совместное действие наставника и ученика (партнерская модель организации совместной деятельности)</p>	<p>Наставник – партнер, помогающий найти подопечному свою профессионально-карьерную траекторию на этапе совершенствования в профессии, а его подопечный находится в позиции значимого и влиятельного участника производственной, инновационной и общественной деятельности. Такое совместное действие называется открытым, потому что молодой специалист влияет на него своими смыслами и действиями и реализует не заданные кем-то стратегии, а то, что для него значимо в профессии. Наставник при этом помогает в реализации этих профессионально-личностных смыслов и обогащает, в свою очередь, собственный профессиональный опыт.</p>
<p><i>Данной модели соответствует особый тип наставника – наставник-навигатор, задача которого – помочь подопечному открыть свой личный смысл в профессии, самоопределившись, выстроить профессионально-карьерную траекторию. Важно, что на этом этапе у специалиста не только совершенствуются профессиональные навыки, но и формируются особые профессионально-личностные качества. Наставник-навигатор работает в режиме личного диалога с подопечным, дает ему возможность понять и развивать самого себя.</i></p>	
<p>Краткосрочное или целеполагающее наставничество</p>	<p>Вид наставничества, когда наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.</p>
<p>Ситуационное наставничество</p>	<p>Вид наставничества, когда наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.</p>
<p>Реверсивное наставничество</p>	<p>Вид наставничества, когда профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.</p>
<p>Скоростное наставничество</p>	<p>Однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня</p>

	(профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»)
Дистанционный коучинг	Вид наставничества, когда наставник и наставляемый общаются дистанционно, либо наставник анализирует деятельность наставляемого на основе дистанционных и видеоматериалов с использованием устройств с выходом в сеть интернет, камеры и программ для видеосвязи (смартфон, ноутбук, планшет и др.)
Флэш-наставничество	Новая концепция наставничества ее суть состоит в следующем: педагоги, желающие выступить в роли наставника, должны участвовать в короткой, не более часа, встрече с потенциальными подопечными, в ходе которой наставники могут поделиться своим жизненным опытом по построению карьеры и дать некоторые рекомендации. После этой встречи ее участники решают, хотели бы они продолжить отношения наставничества или нет. Наставники и подопечные подбираются практически без критериев.
Командное наставничество	Два или более наставников работают вместе или по отдельности с одним подопечным или с группой, чтобы помочь достичь определенных целей развития, охватывая существенные практические аспекты педагогической деятельности

Стили ведения наставнической деятельности

С учетом профессиональных потребностей молодого педагога на определённых этапах становления наставником используются различные стили ведения наставнической деятельности.

1. Наставник-проводник.	Знакомит подопечного с системой ДОУ, осуществляет пошаговое руководство его педагогической деятельностью.
2. Наставник-защитник интересов.	Организует вокруг профессиональной деятельности молодого педагога атмосферу взаимопомощи и сотрудничества; охраняет учителя от возможных проблем межличностного характера, договариваться об участии специалиста в мероприятиях.
3. Наставник-кумир.	Наставник своими личными и профессиональными достижениями, общественным положением, стилем работы и общения может стимулировать профессиональное самосовершенствование молодого педагога. Подопечный фиксирует и перенимает образцы поведения, подходы к организации педагогической деятельности, стиль общения наставника.
4. Наставник-консультант.	Этот стиль реализует функцию поддержки специалиста. Подопечный получает помощь по требованию.
5. Наставник-контролёр.	При такой наставнической поддержке молодой педагог самостоятельно осуществляет педагогическую деятельность, а наставник контролирует правильность ее организации, эффективность форм, методов, приемов работы, проверяет его

успехи с помощью системы тестов, творческих заданий, проблемных ситуаций.

2.3. Механизм реализации Программы

Механизм реализации программы включает в себя:

- механизм управления программой;
- распределение сфер ответственности;
- контроль за реализацией программы.

Руководителем программы является заместитель заведующего или старший воспитатель, который несет персональную ответственность за ее реализацию и конечные результаты.

Руководитель программы	<ul style="list-style-type: none"> ➤ осуществляет координацию деятельности участников программы по эффективной реализации ее основных механизмов; ➤ разрабатывает проекты решений о внесении изменений и дополнений в программу; ➤ организует внедрение информационных технологий в целях управления реализацией программы и контроля за ходом выполнения ее мероприятий; ➤ составляет по окончании года аналитический отчет о ходе реализации программы.
Совет наставников	<ul style="list-style-type: none"> ➤ несет ответственность за своевременную и качественную реализацию программы; ➤ осуществляет ведение ежемесячной отчетности реализации программы; ➤ составляет справки о ходе реализации Программы; ➤ разрабатывает в пределах своих полномочий проекты, предложения, необходимые для выполнения программы; ➤ готовит по окончании года предложения по уточнению мероприятий программы на очередной учебный год.
Молодые педагоги	<ul style="list-style-type: none"> ➤ участвуют в реализации мероприятий Программы; ➤ несут ответственность за своевременную и качественную подготовку и реализацию программных мероприятий; ➤ осуществляют самоанализ результативности.
Педагогический совет	Организационно-методическое и информационное сопровождение реализации Программы.
Заведующий	Контроль за выполнением Программы.

Приоритетные направления Программы	Технологии наставнической деятельности
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в моделировании образовательного процесса. ➤ Формирование навыка ведения педагогической документации. ➤ Изучение нормативных актов и инструктивных документов, 	<p>При реализации Программы для достижения поставленных целей применяются следующие технологии:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ технология проектирования – проектируются ожидаемые результаты и способы их достижения; ➤ диагностика – выявление

обеспечивающих реализацию образовательного факторов, влияющих на результаты педагогической деятельности наставляемого; процесса.

- Развитие профессиональной компетенции.
- Изучение уровня профессиональной деятельности педагогов.

анализ информации и коррекция деятельности педагогов.

подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества.

Технологическая карта по развитию профессионально важных качеств у молодых педагогов детского сада

Метод	Содержание	Практическое значение метода
Анализ конкретной ситуации и решение педагогических задач	<p>- <i>Ситуации-иллюстрации</i>: описываются простые случаи из практики, и здесь же дается решение;</p> <p>- <i>Ситуации-упражнения</i> нужно решать, выполнив некоторые задания;</p> <p>- <i>Ситуации-оценки</i> проблема уже решена, но от педагогов требуется дать ее анализ и обосновать принятое решение, оценить его;</p> <p><i>Ситуации-проблемы</i> – наиболее сложный метод активизации, где конкретный пример из практики излагается как существующая проблема, которую надо решить; в помощь воспитателям дается несколько вопросов. Подбирая ситуации с учетом постепенного усложнения, можно</p> <p>- добиться наибольшей заинтересованности и активности воспитателей.</p>	<p>Данный метод помогает выбрать обоснованное решение проблемы из множества предложенных педагогами, способствует формированию и развитию умения принять педагогически правильное решение в любой обстановке.</p>
Диалог, дискуссия	<p>Диалог – это беседа, свободный обмен мнениями, зачастую дополняющими характеристику различных сторон той проблемы, о которой идет речь.</p> <p>Спора при этом обычно не возникает, так как каждый участник разговора высказывает свою точку зрения.</p> <p>При обсуждении двух противоположных точек зрения руководитель предлагает к обсуждению две точки зрения в педагогике на одну и ту же проблему. Педагог должен высказать свое отношение и обосновать его.</p>	<p>Овладение искусством коллективного обсуждения вопросов в форме диалога или спора.</p>

Обучение практическим умениям	По продолжительности этот метод должен занимать незначительную часть от общего времени заседания Школы (до 5 мин.) Лучше дать обучающий элемент из опыта работы. Интересен опыт педагогов-наставников. Эффективно применять аудио- и видео запись.	Знакомство с возможными и эффективными решениями практической ситуации, овладение профессиональными умениями на практике.
Метод имитации рабочего дня воспитателя	При использовании этого метода педагоги характеризуют возрастную группу детей, формулируют цель и задачи, которые надо решить, и им предлагается в течение определенного времени смоделировать свой рабочий день. В заключение руководитель организует обсуждение всех предложенных моделей, анализирует положительное и недостатки.	Овладение профессиональными умениями на практике.
Метод «Педагогический бой»	Применяется так же, как составная часть консультации, семинара или педсовета. На это отводится не более 10 минут. Участники разбиваются на 2 группы. Руководитель заранее готовит вопросы, каждый из которых адресуется сразу обеим группам. На обдумывание вопроса предоставляется 1 мин., после чего поочередно выслушиваются и оцениваются ответы по 5-балльной системе, при этом учитывается: - быстрота при подготовке ответа; - его правильность, краткость и оригинальность; - умение дать обоснование. По наибольшему количеству баллов определяется группа победителей.	Развивает профессионально важное умение точно формулировать свою точку зрения, умение ее аргументировано обосновать, овладение искусством коллективного обсуждения вопросов в форме диалога или спора.

Работа с инструктивно-директивными документами	Воспитателям заранее предлагается ознакомиться с каждым из них, соотнести весь изложенный материал со своей работой, и выделив одно из направлений, продумать план по устранению недостатков. Эту работу каждый прodelывает сначала самостоятельно, а затем обговариваются разные подходы к решению одной и той же проб.	Развитие умения работать с документами
Метод игрового моделирования	В целом игры с их многосторонним анализом конкретных ситуаций позволяют связывать теорию с практическим опытом воспитателей.	Данный метод повышает интерес, вызывает высокую активность, совершенствует умения в разрешении реальных педагогических проблем.

2.4. Этапы реализации Программы.

Этапы внедрения:

1. Подготовительный

- Определение вида и формы наставничества,
- оформление необходимых нормативно-правовых документов.

2. Информационно-аналитический

- Формирование совета наставников,
- выявления и фиксация профессиональных дефицитов наставляемого,
- определения «точек роста»,
- постановка цели,
- проведение персонального swot анализа,
- составление персонализированного плана наставничества.

3. Интегративный

- Непосредственное взаимодействие наставников и наставляемого в рамках реализации персонализированного плана,
- взаимное обогащение профессиональным опытом и наращивание компетенций.

4. Заключительный

- Проведение анализа результатов реализации персонализированного плана наставничества, в том числе в формате рефлексии (саморефлексии),
- проведение персонального swot анализа.

Программа наставничества рассчитана на 1 год. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной Программе.

Содержание программы реализуется последовательно.

Модуль	Содержание деятельности
Первый модуль «Знакомство с профессией».	Знакомство с основами возрастной психологии, методиками организации образовательной деятельности, а также с подходами к поддержке эмоционального и социального развития детей. Важным аспектом является взаимодействие с детьми, построенное на доверии

	и уважении, что способствует созданию комфортной образовательной среды.
Второй модуль «Методы работы с родителями»	Стратегии взаимодействия с родителями, методы вовлечения их в образовательный процесс, а также способы решения конфликтных ситуаций. Педагоги учатся вести информационные беседы и проводить родительские собрания, что способствует сотрудничеству.
Третий модуль «Инновационные технологии в образовании»	Знакомство с современными образовательными ресурсами, такими как интерактивные технологии, использование цифровых платформ для обучения, а также методики, направленные на игру как способ познания.
Четвертый модуль «Профессиональное саморазвитие и управление своим временем»	Молодые педагоги учатся планировать свое рабочее время, устанавливать приоритеты в задачах и организовывать свой день так, чтобы минимизировать стрессовые ситуации и улучшить качество работы. В этом модуле большое внимание уделяется личной рефлексии и самоанализу, что стимулирует профессиональный рост и развитие.

Воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку	Воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы	Воспитатели со слабо развитой мотивацией труда
<i>Содержание и цели работы</i>		
Усвоение теоретического материала, формирование навыков практической работы	Овладение навыками практической работы с педагогами, родителями	Повышение интереса и детей
<i>Формы работы</i>		
Консультации	Дискуссии	
Семинары-практикумы	Круглые столы	
Беседы	Деловые игры	
Изучение методической литературы	Убеждения, поощрения	
Взаимопосещения	Беседы	
Коллективные просмотры		
Анализ педагогических ситуаций		

Перспективный план работы с молодыми педагогами

Сроки	Содержание мероприятий	Ответственный
Сентябрь	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка локальных актов о наставничестве (приказ, положение). 2. Разработка планов индивидуальной работы (пара «наставник – наставляемый»). 3. Сбор данных о молодом педагоге. Анкетирование молодых педагогов. 4. Разработка портфолио молодого педагога. 5. Консультация по теме «Организация предметно-пространственной развивающей среды в группе». 	<p>Старший воспитатель, Педагоги - наставники</p>
Октябрь	<ol style="list-style-type: none"> 1. Анкетирование «Личностный паспорт воспитателя». 2. Выбор темы по самообразованию. Оказание помощи в составлении плана работы по теме самообразования. 4. Разработка рекомендаций «Оформление проектов, программ, методических разработок» 5. Контроль за планированием образовательной работы в группах молодых специалистов. 	<p>Старший воспитатель, Педагоги-наставники</p>
Ноябрь	<ol style="list-style-type: none"> 1. Организация посещений молодыми воспитателями педагогических мероприятий опытных педагогов. 2. Мастер - класс для молодых педагогов «Театрализованные игры» 3. Оказание помощи в составлении аналитических справок по результатам педагогического мониторинга. 4. Консультация: «Специфика проведение праздников. Взаимодействие специалиста и воспитателя». 	<p>Педагоги-наставники</p>
Декабрь	<ol style="list-style-type: none"> 1. Взаимопосещение новогодних утренников. 2. Анкетирование на тему: «Выявление знаний и затруднений у молодых педагогов в процессе образовательной деятельности» 	<p>Наставники, Старший воспитатель</p>
Январь	<ol style="list-style-type: none"> 1. Тренинг «Найди ошибку» (на развитие умения анализировать подготовку и организацию различных видов образовательной деятельности)) 2. Круглый стол по теме «Формы, методы и приемы взаимодействия педагогов с родителями». 3. Контроль за планированием организации работы с родителями 4. Подготовка материалов для публикации по направлению «Практики наставничества» 5. Мастер – класс «Организация сюжетно-ролевой игры» 	<p>Старший воспитатель, Педагоги – наставники</p>
Февраль	<ol style="list-style-type: none"> 1. Организация посещений педагогами наставниками педагогических мероприятий молодых воспитателей. 2. Круглый стол по теме: «Руководство развитием 	<p>Старший воспитатель, Педагог –</p>

	<p>игровой деятельности детей»</p> <p>3. Контроль за планированием работы по развитию игровой деятельности детей.</p> <p>4. Посещение наставником НОД с целью выявления профессиональных затруднений и совместное определение путей их устранения</p> <p>5. Мастер – класс «Организация работы с родителями воспитанников: формы работы, организация родительских собраний».</p>	наставник
Март	<p>1. Организация посещений педагогами – наставниками педагогических мероприятий молодых воспитателей.</p> <p>2. Индивидуальные консультации по планированию воспитательной и образовательной работы с детьми.</p> <p>3. Составление технологических карт педагогических мероприятий молодыми педагогами.</p> <p>4. Круглый стол по теме: «Возрастные особенности детей дошкольного возраста».</p> <p>5. Мастер – класс «Организация двигательного режима на прогулке»</p>	<p>Педагоги – наставники,</p> <p>Старший воспитатель,</p> <p>Молодые педагоги</p>
Апрель	<p>1. Организация посещений педагогами – наставниками педагогических мероприятий молодых воспитателей.</p> <p>2. Отчеты молодых воспитателей по темам самообразования.</p> <p>3. Контроль проведения итоговых занятий</p>	<p>Старший воспитатель,</p> <p>Педагоги – наставники,</p> <p>Наставляемые</p>
Май	<p>1. Отчет по реализации программы (наставники, наставляемые)</p> <p>2. Презентация «Портфолио молодого педагога»</p>	Наставники, наставляемые

III. Организационный раздел.

Кадровые ресурсы:

Члены совета наставников – педагогические работники, демонстрирующие стабильные положительные результаты профессиональной деятельности, обладающие альтруистическими качествами, готовые оказать необходимую помощь наставляемому оперативно.

Куратор: сотрудник учреждения, отвечающий за организацию и координацию наставнической деятельности (заместитель заведующего, старший воспитатель).

Организационно-методические и организационно-педагогические ресурсы:

Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы реализации целевой модели наставничества:

- разработка локальных актов,
- разработка персонализированных программ наставничества,
- оказание консультативной и методической помощи наставникам и наставляемым,
- изучение, обобщение и распространение положительного опыта, обмен

инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников.

Материально-технические ресурсы:

- кабинет для проведения встреч, оборудованный компьютером, мультимедийным оборудованием, принтером, материалами, необходимыми для проведения консультаций.

Финансово-экономические ресурсы:

Стимулирование реализации системы (целевой модели) наставничества является инструментом мотивации и выполняет три функции – экономическую, социальную и моральную

- Материальное стимулирование педагогов-наставников,
- Нематериальное стимулирование (мероприятия, направленные на поддержку статуса наставников).

Психолого-педагогические ресурсы:

- психологическое сопровождение взаимодействия наставников и наставляемого;
- консультационная и методическая помощь наставникам;
- формирование психологической готовности наставляемого не копировать чужой, а выйти на индивидуальную траекторию, которая поможет сформироваться неповторимому профессиональному почерку педагога.

Список литературы.

1. Аралова М.А. Формирование коллектива ДОУ. Психологическое сопровождение. М.2007.
2. Бережнова О.В., Тимофеева Л.Л. Оценка профессиональной деятельности педагога детского сада. Методическое пособие. — М., 2014.
3. Голицина Н.С. Система методической работы с кадрами в ДОУ. М.2004. 5. Журналы «Управление ДОУ» № 1, 4,5,8-2007, №2,3,4-2004
4. Иванов Д.А., Митрофанов К.Г., Соколова О.В. Компетентностный подход в образовании. Проблемы, понятия, инструментарий. М., 2005.- С.8-16.
5. Инновационное обучение: стратегия и практика / Под ред. В.Я.Лядис. - М., 1994.-203с.
6. Маслова Л.В., Крупина И.В. Становление профессионального мастерства молодых учителей в процессе внутришкольной методической работы. Дошкольное учреждение. – 1999. – №5. – С.6-8.
7. Махмутов М.И. Педагогика наставничества. – М.: Советская Россия, 1981.
8. Наставничество в ДОУ / портал информационной поддержки специалистов дошкольных организаций Ресурсы образования [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.resobr.ru/article/39808-organizatsiyaraboty-s-molodymi-pedagogamivdou?ustp=W&ustp=W>.
9. Недвецкая М.Н. Кто поможет молодому педагогу? – М., 2005. – 55 с.
10. Никишина И.В. Система методической работы в условиях реализации лично-ориентированного подхода: учебно-методическое пособие. – Волгоград, 2003. 156с.
11. Рогачевская Л.С. Наставничество: история и современность. М.: Знание, 1982. – 63 с. Педагог-методист – наставник стажера: Кн. для учителя / Под ред. С.Г. Вершловского. – Просвещение, 1988. – 144 с.

Приложение
Критериальная оценка сформированности
индивидуального стиля деятельности молодого педагога

Показатели	Индикаторы
<i>Эмоционально-оценочный</i>	1.Целостность системы ценностных ориентаций в отношениях с участниками образовательного пространства 2.Активность и последовательность в их реализации 3.Преобладание внутренних стимулов над внешними
<i>Ценностно-смысловой</i>	1.Удовлетворенность личностных интересов в профессии. 2.Удовлетворенность социально-групповых интересов 3.Собственное мнение, видение достижения профессиональных идей, самоактуализация личности в профессии 4. Стремление к абсолютному благу участников взаимоотношений (воспитанники, родители, коллеги и т.д.)
<i>Когнитивный</i>	Знания, умения, опыт, принятие доминирующей парадигмы, концепции, стратегии педагогической деятельности
<i>Деятельностный</i>	1.Отбор и применение соответствующих технологий, методов, приемов и способов деятельности 2.Формирование и закрепление новых профессиональных свойств и качеств
<i>Творческий</i>	1.Выявление коллизий в педагогической деятельности 2.Исследование возможных способов устранения причин противоречий – перенос нового способа (алгоритма) решения на другие ситуации педагогической деятельности, построение индивидуального пути своего профессионального роста
<i>Поведенческий</i>	Выраженность степени стремления к саморазвитию на основе сложившегося представления о себе
<i>Оценочный</i>	1.Осознание собственного стиля деятельности 2.Самопознание, самооценка соотношения возможностей и уровня притязаний в профессии 3.Самоконтроль собственной деятельности и ее результатов
<i>Коррекционный</i>	1.Определение на основе своего собственного опыта оптимальных методов и приемов работы, уточнение путей организации деятельности, преодоление недостаточно развитых, негативных качеств, свойств, условий за счет высокоразвитых, благоприятных 2.Саокоррекция (внесение корректив в программу профессионального саморазвития).

В контексте предложенных критериев обосновано выделение следующих четырех уровней сформированности индивидуального стиля деятельности (ИСД) молодого педагога:

✓ *пропедевтически-потенциальный уровень* — у педагога не сформирована система ценностно-целевых ориентаций в профессии, решение педагогических

задач носит интуитивный характер; профессиональные знания носят теоретический характер, применяются бессистемно;

рефлексивная позиция не выражена, рефлексивные навыки не сформированы;

✓ *базово-репродуктивный уровень* — система ценностных ориентаций носит неустойчивый характер, происходит осмысление идей по совершенствованию;

✓ педагогического процесса; выполнение деятельности осуществляется репродуктивно, на основе подражания, творческие задания вызывают затруднения; собственный ИСД не осознается, рефлексивные процессы спонтанны, требуется сопровождение рефлексивной деятельности;

✓ *технологический уровень* — складывается система ценностных ориентаций, деятельность основана на осмыслении цели и применении соответствующих технологий, происходит формирование и закрепление новых профессиональных свойств и качеств, наличествует повышенный интерес к творчеству; педагог осознает уникальность своего ИСД; рефлексивные процессы самоуправляемы;

✓ *креативный уровень* — проявляется альтруистическая ценностная направленность; действия учителя осознанны, целесообразны, системны, адекватны и носят творческий инновационный характер; происходит окончательное утверждение позитивного самовосприятия, собственной неповторимости; ярко выражена рефлексивная направленность, обеспечивающая совершенствование стиля;

В обобщенном виде оценка соответствия уровней становления ИСД молодого педагога выделенной критериальной базе представлена следующей матрицей.

**Матрица уровней сформированности
индивидуального стиля деятельности молодого педагога**

Критериальная база		Уровни			
показатели	индикаторы	I	II	III	IV
Эмоционально-оценочный	1. Целостность системы ценностных ориентаций в отношениях с участниками образовательного пространства 2. Активность и последовательность в их реализации 3. Преобладание внутренних стимулов над внешними				
Ценностно-смысловой	1. Удовлетворенность личностных интересов в профессии. 2. Удовлетворенность социально-групповых интересов 3. Собственное мнение, видение достижения профессиональных идей, самоактуализация личности в профессии				
Когнитивный	Знания, умения, опыт, принятие доминирующей парадигмы, концепции, стратегии педагогической деятельности				
Деятельностный	1. Отбор и применение соответствующих технологий, методов, приемов и способов деятельности 2. Формирование и закрепление новых профессиональных свойств и качеств				
Творческий	1. Выявление коллизий в педагогической деятельности 2. Исследование возможных способов устранения причин противоречий – перенос нового способа (алгоритма) решения на другие ситуации педагогической деятельности, построение индивидуального пути своего профессионального роста				
Поведенческий	Выраженность степени стремления к саморазвитию на основе сложившегося представления о себе				
Оценочный	1. Осознание собственного стиля деятельности 2. Самопознание, самооценка соотношения возможностей и уровня притязаний в профессии 3. Самоконтроль собственной деятельности и ее результатов				

Коррекционный	1. Определение на основе своего собственного опыта оптимальных методов и приемов работы, уточнение путей организации деятельности, преодоление недостаточно развитых, негативных качеств, свойств, условий за счет высокоразвитых благоприятных. 2. Самокоррекция (внесение корректив в программу профессионального саморазвития)				
---------------	--	--	--	--	--

*Условные обозначения: I — пропедевтически- потенциальный, II - базоворепродуктивный, III — технологический, IV — креативный; «-» — не сформирован, не проявляется, «+/-» — выражен фрагментарно, интуитивен, «+» — сформирован, проявляется, «+/+» — высокая степень выраженности.

Контроль деятельности молодых педагогов

№	Вопросы контроля	Дата контроля	Форма контроля	Контрольная документация	Ответственный за контроль
1	Знание программ и технологий, реализуемых в ДОУ	Через 3 месяца с даты поступления	собеседование	Карта персонального контроля	Ст.воспитатель
2	Посещение специалистами занятий опытных педагогов	В течение года	Совместный анализ занятия	Карта персонального контроля	Ст.воспитатель
3	Участие педагога в педагогических мероприятиях	В течение года	Выступление на педагогических совещаниях	Карта персонального контроля	Ст.воспитатель
4	Контроль НОД	По запросу специалиста	Посещение занятий	Карта персонального контроля	Заведующий Зам.по ВМР
5	Наставничество	В течение года	Беседа с наставником	Карта персонального контроля	Ст.воспитатель
6	Работа с родителями	1 раз в квартал	Беседа с родителями, анализ документации	Карта персонального контроля	Заведующий Ст.воспитатель
7	Педагогическая документация	В течение года	Анализ документации	Карта персонального контроля	Зам.по ВМР Ст.воспитатель
8	Социальная активность	В течение года	Посещение городских мероприятий	Карта персонального контроля	Заведующий Зам.по ВМР Ст.воспитатель

Примерное планирование индивидуальной работы с молодым педагогом

Посещение занятий и режимных моментов	Профессиональные умения и навыки, которые необходимо совершенствовать	План мероприятий, необходимых для решения выявления проблем	Тема для Самообразования
1	2	3	4
Сентябрь			
Знакомство с начинающим педагогом, информирование его о плане работы группы наставников на текущий год. Выявление его интересов и потребностей для составления индивидуального плана работы (<i>план работы в течение года может корректироваться</i>). Консультации по планированию воспитательно-образовательной работы в группе, по ведению другой необходимой документации.			
Октябрь			
Посещение Утреннего приема детей (общение с детьми и родителями) организация индивидуальной работы, игровой деятельности и т.д) Посещение утренней гимнастики	-умение распределять деятельность детей; -умение выявлять Интересы и склонности детей; Знание разных видов игр для детей данного возраста: умение правильно подбирать комплексы упражнениям; -умение грамотно использовать приемы объяснения и показа - умение правильно подбирать комплексы упражнениям. -умение грамотно использовать приемы объяснения и показа; -умение правильно подбирать комплексы	Консультация «Организация воспитательной образовательной к работы с детьми в группе в утренние часы» Консультация «Организация Утренней гимнастики в группе» Консультация «Организация утренней гимнастики в группе»	-Изучить необходимую методическую литературу по организации игровой деятельности детей; подобрать перечень разных видов игр, используемых в работе с детьми дошкольного возраста -Изучить методические рекомендации по организации утренней гимнастики в ДОУ -Подобрать комплексы упражнений для утренней гимнастики
Ноябрь			
Посещение НОД по развитию речи	умение грамотно подготовить занятие; - умение сопоставлять задачи и содержание занятия	Консультация «Подготовка и проведение занятий по развитию речи»	Изучить методическую литературу по развитию речи средней группы

Посещение НОД по ФЭМП	-умение использовать разные методы и приемы для решения поставленных задач	Мастер – класс Консультация «Подготовка проведения занятий по ФЭМП»	Изучить методическую литературу по ФЭМП у детей дошкольного возраста
Декабрь			
Анализ организации деятельности во второй половине дня (подъем детей, корригирующая гимнастика, организация индивидуальной работы, игровой и самостоятельной деятельности детей. общение с детьми и родителями и т.д.)	Умение грамотно организовывать деятельность детей -умение управлять самостоятельной деятельностью детей; организация индивидуальной работы с детьми	Консультация «Организация воспитательно-образовательной работы с детьми группы во второй половине дня»	Изучить методические рекомендации по организации и руководству самостоятельной деятельности детей
Повторное посещение утренней гимнастики			
Январь			
Посещение занятий по изобразительности (рисование)	Умение грамотно подготовить занятие; Умение сопоставлять задачи и содержание занятия: умение использовать разные методы и приемы для решения поставленных задач; умение подвести итог занятия	Консультация «Подготовка и проведение занятий по рисованию»	Изучить методические рекомендации по развитию изобразительных навыков детей дошкольного возраста, особенности организации изобразительной деятельности
Февраль			
Посещение занятий по изобразительности (лепка, аппликация)	Умение грамотно подготовить занятие Умение сопоставлять задачи и содержание занятия Умение использовать разные приемы для решения поставленных задач Умение подвести итог занятия	Консультация «Подготовка и проведение занятий по лепке». Мастер – класс Консультация «Подготовка и проведение занятий по аппликации». Мастер – класс.	Учить методические рекомендации по руководству изобразительной деятельностью и развитию изобразительных навыков
Март			
Посещение нод по познавательному	Умение грамотно подготовить занятие;	Консультация «Подготовка и	Изучить Программу Р.Б.

развитию и развитию речи (Экология, ОБЖ)	умение сопоставлять задачи и содержание занятия; - умение использовать разные методы и приемы для решения поставленных задач; умение подвести итог занятия	Проведение занятий по экологии». Мастер-класс. Консультация «Подготовка и Проведение занятий зпо ОБЖ». Мастер-класс	Стеркиной О.Л.Князевой «Я, ты технологию Н.Гончаровой «Экология для малышей»
Апрель			
Анализ социально эмоционального развития, гражданско-патриотического воспитания	Умение грамотно подготовить занятие; -умение сопоставлять задачи и содержание занятия; -умение использовать разные методы и приемы для решения поставленных задач; умение подвести итог занятия	Консультация «Подготовка и проведение занятий по социально-эмоциональному развитию детей». Мастер-класс. Консультация «подготовка и проведение занятий по гражданско-патриотическому воспитанию детей» Мастер- класс	Изучить методические рекомендации по организации занятий социально-эмоционального развития детей и гражданско-патриотического воспитания
Май			
Повторное посещение НОД по выбору	Умение применять полученные умения, навыки, методы и приемы	Планирование необходимой индивидуальной работы на следующий учебный год	Выявление новых интересов и потребностей молодого педагога на следующий учебный год