

**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение "Детский сад № 45 "  
660125, Россия, Красноярский край, город Красноярск, ул. 9 Мая, д.16<sup>а</sup> тел. (391) 220-46-15, [dou45@mailkrsk.ru](mailto:dou45@mailkrsk.ru)  
ОГРН 1022402486369, ОКПО 41070432 ИНН/ КПП 2465040754/ 246501001

**Принято:**  
**Педагогическим советом**  
**Протокол № 1 от 31.08.2022**

**Утверждаю:**  
**Заведующий МБДОУ № 45**  
**\_\_\_\_\_ Л. М. Лавриненко**

**Программа**  
**по организации наставничества**  
**с молодыми педагогами**  
**в муниципальном бюджетном дошкольном**  
**образовательном учреждении**  
**«Детский сад № 45»**

**Красноярск 2022**

## Оглавление

1. Целевой раздел программы
  - 1.1 Пояснительная записка
  - 1.2 Нормативные основы наставничества
  - 1.3 Основные принципы программы
  - 1.4 Цель и задачи программы
  - 1.5 Ожидаемый результат
2. Содержательный раздел Программы
  - 2.1 Этапы и сроки реализации Программы
  - 2.2 Формы работы педагога-наставника с наставляемым молодым педагогом
  - 2.3 Примерный план работы педагога-наставника с молодым педагогом
  - 2.4 Механизм реализации программы
3. Приложения

# 1. Целевой раздел программы

## 1.1 Пояснительная записка

В настоящее время, в условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога. Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности. Каждый заведующий ДООУ, старший воспитатель осознаёт тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами. Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса в ДООУ необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

Программа нацелена на работу с молодыми специалистами. Начиная свою работу в ДООУ, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

В Программе используются следующие понятия:

**Наставничество** – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

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

**Программа наставничества** – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

**Наставляемый** – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

**Наставник** – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Куратор** – сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам

и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

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

**Методология наставничества** – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Профессиональная адаптация начинающего воспитателя в процессе его вхождения в образовательную среду пройдет успешно, если:

- трудовая мотивация, педагогическая направленность являются важными факторами при поступлении педагога на работу и закреплены в локальных нормативных актах ДООУ;

- профессиональная адаптация воспитателя осуществляется в неразрывной связи с процессом его личностного и профессионального развития и определена в методической работе ДООУ;

- в организации педагогического труда имеют место максимальный учет личностных особенностей и уровня профессиональной подготовки, активная поддержка личностного и профессионального роста воспитателя;

- материально-техническое обеспечение образовательного процесса соответствует современным требованиям и помогает педагогу реализовать инновационные подходы.

## **1.2 Нормативные основы наставничества**

- Конституция Российской Федерации

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утверждённая распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р)

- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «об общественных объединениях»

Нормативные правовые акты МБДОУ № 45:

- Устав МБДОУ № 45

- Программа развития МБДОУ № 45 на 2023-2027 гг

- Муниципальная дорожная карта по обеспечению методического сопровождения профессионального развития молодых педагогов муниципальных образовательных организаций г. Красноярска на 2022 – 2024 гг.

- Дорожная карта по внедрению и реализации региональной целевой модели наставничества педагогических работников МБДОУ № 45 на период 2022-2024 гг.

- Положение о наставничестве в МБДОУ № 45

- Отчёт о результатах самообследования деятельности

### **1.3 Основные принципы программы**

Деятельность строится на принципах, наиболее значимых на начальном этапе работы:

- принцип сотрудничества и диалога позволяет создать в ходе занятий атмосферу доброжелательности, эмоциональной раскрепощенности среди начинающих педагогов и опытных специалистов;

- принцип системности - непрерывности образования, накопления опыта;

принцип многоуровневой дифференциации - организация подгрупп для занятий по стажу работы, по уровню квалификационной категории педагогов, по выявленным проблемам в работе.

### **1.4 Цель и задачи программы**

**Цель:** повышение профессионального мастерства молодых специалистов в первые годы их работы в учреждении, приобретение или совершенствование индивидуальных профессиональных навыков.

#### **Задачи:**

1. Оказание помощи молодому специалисту в освоении профессии и скорейшем овладении в полном объеме трудовыми обязанностями за счет ознакомления с существующими в учреждении методами и приемами труда, передачи наставниками личного опыта, принципов корпоративной культуры и профессиональной этики.

2. Адаптация молодых специалистов к условиям осуществления трудовой деятельности.

3. Создание условий для становления квалифицированного и компетентного в своей профессиональной области работника.

4. Оказание моральной и психологической поддержки молодым специалистам в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении трудовых обязанностей.

### **1.5 Ожидаемый результат**

Адаптации начинающих педагогов в учреждении.

Познание себя и ориентация на ценности саморазвития.

Качественное изменение отношений в коллективе.

Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.

Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.

Использование в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий.

Приобретение умения общаться с детьми с учетом их индивидуально-личностных особенностей.

Знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДОУ: Федеральным законом «Об образовании»; Федеральным государственным образовательным стандартом; Федеральным законом «Об основных гарантиях прав ребёнка Российской Федерации»; Конвенцией ООН о правах ребёнка; Санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами для ДОУ; уставом учреждения; локальными актами ДОУ.

## 2. Содержательный раздел 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 муниципальном казённом дошкольном образовательном учреждении «Родничок» (далее - ДОУ) является разновидностью индивидуальной работы с молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа (до 3-х лет) педагогической деятельности, или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы. Основными принципами движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики. Наставником может являться опытный педагогический работник (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

Права наставника:

Включать с согласия заведующего ДОУ (заместителя заведующего) других сотрудников для дополнительного обучения молодого специалиста.

Требовать рабочие отчеты у молодого специалиста, как в устной, так и в письменной форме.

Наставничество в нашем педагогическом коллективе выстроено в три этапа:

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

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 (не менее одного года).

## 2.1 Этапы и сроки реализации Программы

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

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 (не менее одного года).

2-й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку

профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

- Изучение теоретического основания и содержания программы;
- 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.

3-й этап – контрольно - оценочный.

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. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого специалиста, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

## **2.2 Формы работы педагога-наставника с наставляемым молодым педагогом**

Процесс повышения профессионализма молодых специалистов предполагается строить с учётом следующих факторов:

- уровень базового образования, теоретическая подготовленность;
- индивидуальные особенности педагога;
- уровень профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хотят добиться)
- наличие практического опыта работы с детьми.

Формы и методы работы:



-диалоги, активизирующие мыслительную познавательную деятельность;

- беседы;
- индивидуальная работа с опытными педагогами;
- анализ собственной деятельности;
- индивидуальные и групповые консультации;
- педсоветы и семинары;
- открытые занятия, взаимные посещения занятий;
- тренинги по совершенствованию профессиональных умений;
- самообразование, изучение методической литературы;
- анкетирование и опросы.

Условия эффективности работы:

- взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов;
- системность и непрерывность в организации всех форм методической работы;
- сочетание теоретических и практических форм;
- оценка результатов работы (диагностика развития детей);
- своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

### **2.3 Примерный план работы педагога-наставника с молодым педагогом**

<b>Месяц</b>	<b>Содержание работы</b>	<b>Формы и методы работы</b>
Сентябрь	Диагностика проблем педагога	Анкетирование. Консультация и ответы на интересующие вопросы.
	Знакомство с нормативно-правовой базой учреждения.	Изучение документов: Закона об образовании; - Конвенция о правах ребенка; - Устав ДОУ; Типовое положение о ДОУ.
	Организация утреннего приёма детей (взаимодействие с родителями)	Просмотр молодым специалистом режимных моментов. Методические рекомендации.
	Помощь в планировании образовательного процесса в детском саду.	Изучение всех видов планирования (перспективного, ежедневного), подбор педагогической литературы
	Мониторинг детского развития.	Изучение видов мониторинга, форм его проведения, подбор диагностического материала.
	Организация развивающей предметно - пространственной среды в группе	Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала). Методические рекомендации.
Октябрь	Организация и проведение приёма пищи в группе	Консультации. Подбор литературы.
	Формы взаимодействия с семьёй: родительские собрания	Обсуждение возможных тем родительского собрания на начало учебного года, просмотр и участие молодого специалиста в подготовке.

	Оздоровление детей в процессе режимных моментов (система закаливания).	Просмотр молодым специалистом режимных моментов, методические рекомендации.
	Роль сюжетно – ролевой игры в развитии дошкольников. Организация и методика проведения сюжетно-ролевых, режиссёрских, дидактических игр.	Консультация, просмотр проведения сюжетной игры наставником, методические рекомендации.
	Изучение нормативных документов, ФГОС	Изучение норм и регламентов, освоение практических навыков внедрения стандартов качества. Консультация «Корректировка Основной образовательной программы дошкольной образовательной организации в соответствии с ФГОС дошкольного образования»
Ноябрь	Составление конспектов НОД	Методические рекомендации по составлению плана конспектов (цель, задачи, технологии, оборудование, предварительная работа, ход).
	Методика проведения праздников в детском саду.	Участие в подготовке к осеннему празднику, выставке – ярмарке «Дары осени», просмотр мероприятия, обсуждение.
	Формы работы по физическому развитию детей и укреплению здоровья	Методические рекомендации по организации физкультурных - оздоровительных мероприятий (прогулка, зарядка, гимнастика, закаливающие мероприятия), подбор литературы.
	Открытый просмотр и анализ непосредственно - образовательной деятельности в младших группах. Соблюдение методики проведения образовательной деятельности с детьми дошкольного возраста.	Анализ работы. Просмотр молодым специалистом организованной деятельности, обсуждение задач, технологий и результативности.
	Конфликтные ситуации между детьми и способы их устранения.	Анализ работы. Обсуждение конкретных примеров, советы наставника.
Декабрь	Методика подготовки и проведения продуктивной деятельности дошкольника.	Методические рекомендации.
	Формы взаимодействия с семьей: консультации, досуги, дни открытых дверей	Консультация, подбор литературы для изучения, совместное планирование работы с родителями.
	Инструкции, используемые в работе воспитателя.	Познакомить с различными инструкциями в детском саду, помочь осознать серьезность их исполнения.
	Организация и методика проведения новогоднего праздника в детском саду.	Консультация и помощь при оформлении костюмов, пособий. Участие в подготовке к новомуднему празднику, просмотр мероприятия, обсуждение.
Январь	Открытый просмотр приёма пищи в подготовительной группе, организованного молодым специалистом.	Анализ работы.
	Освоение и совершенствование	Помощь и контроль в заполнении текущей

	навыков молодого специалиста	документации
	Индивидуальное сопровождение ребенка.	Совместное обсуждение особенностей характера, поведения и развития каждого ребенка и методов их корректирования.
	Знакомство со здоровьесберегающими технологиями. Показ молодым специалистом закаливающих процедур.	Обсуждение темы, составление плана, помощь в подготовке и проведении молодым специалистом закаливающих процедур.
	Повышение профессионального мастерства	Участие в работе педсовета, советы по подготовке материалов к педсовету.
Февраль	Участие в проводимых конкурсах и других мероприятиях, организуемых в ДОУ	Методические рекомендации и советы по участию в проводимых конкурсах и других мероприятиях.
	Взаимодействие воспитателей со специалистами ДОО (учителем – логопедом, педагогом - психологом) в процессе образовательной деятельности	Методические рекомендации
	Речевое развитие детей	Методические рекомендации по созданию картотеки речевых игр. Советы по использованию различных видов работы по речевому развитию (беседы, игры).
	Привлечение родителей к мероприятиям в детском саду.	Организовать праздник ко Дню Защитника Отечества, совместно обсудить план, помощь в проведении.
	Оздоровление детей в процессе режимных моментов (утренняя, корригирующая, пальчиковая, дыхательная гимнастика)	Методические рекомендации
Март	Использование различных технологий в образовательной деятельности детей.	Консультация, советы по целесообразности их использования.
	Открытый просмотр проведения молодым специалистом корригирующей гимнастики с детьми 2-й младшей группы	Анализ работы
	Проектная деятельность дошкольников.	Совместное планирование проекта, помощь в его осуществлении.
	Оздоровление детей в процессе режимных моментов (система закаливания)	Методические рекомендации
Апрель	Информирование родителей о жизни детей в детском саду.	Консультация о правилах оформления родительских уголков, наличие материала, формах их оформления.
	Использование схем, мнемотаблиц, моделей в работе с детьми.	Консультация, изготовление материала (схем, моделей и т.д.) молодым специалистом.
	Оформление и ведение документации в группе.	Проверить ведение документации молодым специалистом, обсудить, дать советы.
	Виды прогулок. Организация прогулки.	Методические рекомендации, совместное обсуждение.
Май	День открытых дверей	Помощь в организации мероприятия,

		последующее обсуждение положительных моментов, неудач.
	Открытый просмотр проведения молодым специалистом прогулки с детьми старшей группы	Анализ работы.
	Подготовка к летней оздоровительной компании.	Консультация, документация, закаливание, оформление родительского уголка.
	Подведение итогов, анализ работы.	Анализ проделанной работы, пожелания на будущее.

## **2.4 Механизм реализации программы**

Реализация программы «Наставничество» рассчитана на один учебный год, осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами), старшим воспитателем, заместителем заведующего по учебно-воспитательной работе, руководителем дошкольной организации. Методическая служба и руководитель образовательного учреждения осуществляют контроль реализацией программы и за работой наставников.

Руководитель дошкольной организации в начале учебного года представляет молодого специалиста педагогическим работникам детского сада, объявляет приказ о закреплении за ним наставника, создает необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником.

На основе примерного плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль. Контроль за реализацией программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и молодым специалистом, анализ планов и отчетов.

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

Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учётом потребности в данной программе.

### 3. Приложения

#### Приложение 1

#### Примерный индивидуальный план осуществления наставничества

1. Фамилия, имя, отчество лица, в отношении которого осуществляется наставничество: \_\_\_\_\_
2. Наименование должности лица, в отношении которого осуществляется наставничество: \_\_\_\_\_
3. Фамилия, имя, отчество наставника: \_\_\_\_\_
4. Наименование должности наставника: \_\_\_\_\_
5. Период наставничества:  
с «\_\_» сентября 20\_\_ г. по «\_\_» мая 20\_\_ г.

№	Наименование и содержание мероприятий	Период выполнения	Ответственный за выполнение	Отметка о выполнении
1.	1. Знакомство с нормативно-правовой базой учреждения. 2. Организация утреннего приёма детей (взаимодействие с родителями) 3. Помощь в планировании образовательного процесса в детском саду. 4. Мониторинг детского развития. 5. Организация развивающей предметно - пространственной среды в группе	Сентябрь		
2.	1. Организация и проведение приёма пищи в группе 2. Формы взаимодействия с семьёй: родительские собрания 3. Оздоровление детей в процессе режимных моментов (система закаливания). 4. Роль сюжетно – ролевой игры в развитии дошкольников. 5. Организация и методика проведения сюжетно-ролевых, режиссёрских, дидактических игр. 6. Изучение нормативных документов, ФГОС	Октябрь		

3	<p>1. Составление конспектов НОД</p> <p>2. Методика проведения праздников в детском саду.</p> <p>3. Формы работы по физическому развитию детей и укреплению здоровья</p> <p>4. Открытый просмотр и анализ непосредственно - образовательной деятельности в младших группах.</p> <p>Соблюдение методики проведения образовательной деятельности с детьми дошкольного возраста.</p> <p>5. Конфликтные ситуации между детьми и способы их устранения.</p>	Ноябрь		
4.	<p>Методика подготовки и проведения продуктивной деятельности дошкольника.</p> <p>Формы взаимодействия с семьей: консультации, досуги, дни открытых дверей</p> <p>Инструкции, используемые в работе воспитателя.</p> <p>Организация и методика проведения новогоднего праздника в детском саду.</p>	Декабрь		
5	<p>Открытый просмотр приёма пищи в группе, организованного молодым специалистом.</p> <p>Освоение и совершенствование навыков молодого специалиста</p> <p>Взаимодействие воспитателя с другими педагогами в процессе образовательной деятельности</p> <p>Индивидуальное сопровождение ребенка.</p> <p>Знакомство со здоровьесберегающими технологиями. Показ молодым специалистом закаливающих процедур.</p>	Январь		
6.	<p>Участие в проводимых конкурсах и других мероприятиях, организуемых в ДОО</p> <p>Взаимодействие воспитателей с учителем – логопедом, в процессе образовательной деятельности</p> <p>Речевое развитие детей</p> <p>Привлечение родителей к мероприятиям в детском саду.</p> <p>Оздоровление детей в процессе режимных моментов (утренняя, корригирующая, пальчиковая, дыхательная гимнастика)</p>	Февраль		
7	<p>Использование различных технологий в образовательной деятельности детей.</p> <p>Открытый просмотр проведения молодым специалистом корригирующей гимнастики с детьми</p> <p>Проектная деятельность дошкольников.</p> <p>Оздоровление детей в процессе режимных моментов (система закаливания)</p>	Март		

8	Информирование родителей о жизни детей в детском саду. Использование схем, мнемотаблиц, моделей в работе с детьми. Оформление и ведение документации в группе. Виды прогулок. Организация прогулки.	Апрель		
9	День открытых дверей Открытый просмотр проведения молодым специалистом прогулки с детьми Подготовка к летней - оздоровительной компании. Подведение итогов, анализ работы.	Май		

Рекомендации наставника по вопросам, связанным с исполнением должностных обязанностей:

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Методическая и практическая помощь в приобретении навыков для выполнения должностных обязанностей

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

(подпись / фамилия и инициалы куратора)

**Форма отзыва о результатах наставничества**

**ОТЗЫВ**

**о результатах наставничества**

1. Фамилия, имя, отчество и должность наставника: \_\_\_\_\_

---

2. Фамилия, имя, отчество и должность лица, в отношении которого осуществляется наставничество (далее – наставляемый): \_\_\_\_\_

---

3. Период наставничества:  
с «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г. по «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г.
4. Информация о результатах наставничества:
  - а) наставляемый изучил следующий перечень вопросов: \_\_\_\_\_

---



---



---

  - б) наставляемый выполнил следующие задания, данные наставником: \_\_\_\_\_

---



---



---

  - в) оценка профессиональных и личностных качеств наставляемого (нужное указать): \_\_\_\_\_

---



---



---

  - г) наставляемому следует устранить следующие недостатки: \_\_\_\_\_

---



---



---

  - д) наставляемому следует дополнительно изучить следующие вопросы: \_\_\_\_\_

---



---



---
5. Определение потенциала наставляемого и рекомендации по его профессиональному развитию: \_\_\_\_\_

---



---

6. Дополнительная информация о наставляемом, (представляется при необходимости): \_\_\_\_\_

---



---

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г.