

**Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 58 комбинированного вида
Фрунзенского района Санкт -Петербурга**

ПРИНЯТ

Педагогическим советом
Протокол № 1 от 29 сентября 2024г

УТВЕРЖДЕНО

Заведующий ГБДОУ № 58
_____ О.А.Рачковская
Приказ №40/5 от 30 сентября 2024г.

Программа наставничества

Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детский сад № 58 комбинированного вида Фрунзенского района
Санкт – Петербурга

«Лесенка роста»

для педагогов испытывающий потребность в приобретении методических
компетенций

Срок реализации один учебный год

Начало реализации 30 сентября 2024 год

Завершение реализации 25 августа 2025 год

Авторы-составители:

Ермолаева Татьяна Николаевна
старший воспитатель, куратор
Рибковская Елена Петровна -
воспитатель высшей
квалификационной категории,
наставник

Большакова Екатерина Александровна
воспитатель высшей
квалификационной категории,
наставник.

Санкт-Петербург
2024

Пояснительная записка

«Никакие знания и навыки не передаются иначе как от человека к человеку. За каждым успешным человеком в любой сфере деятельности всегда есть учитель, всегда есть наставник»

Сергей Кириенко

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции.

Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе трудовой деятельности педагога. Период адаптации педагога в новых образовательно-воспитательных реалиях отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Каждый руководитель образовательной организации, старший воспитатель (методист) осознает 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 необходима высокая профессиональная компетентность педагогов. Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость педагога получить поддержку опытного наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

Актуальность: Идея создания программы «Лесенка роста» появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития воспитателей в новых реалиях системы образования. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Паспорт программы наставничества «Лесенка роста»

1. Общая информация о программе	
1.1. Направление наставничества, в рамках которого разработана программа	сопровождения профессионально-личностного развития воспитателей в новых реалиях системы образования
1.2. Название программы	«Лесенка роста»
1.3. Наименование образовательной организации, юридический, фактический адрес, контактные телефоны, факс, e-mail	Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 58 комбинированного вида Фрунзенского района Санкт – Петербурга, адрес: 192212, Санкт-Петербург, Проспект Славы, дом 12, корпус 3, литера А Контактные телефоны: 360-87-00, 361-50-15 Электронная почта: info.doufr058@obr.gov.spb.ru
1.4. Сроки реализации программы наставничества	сентябрь 20224 г. по май 2025 гг.

1.5. Целевая аудитория (описание группы, для которой реализуется программа наставничества)	Наставничество в группе. Наставники – опытные воспитатели, имеющие высшую или первую квалификационную категорию; обладающие высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методик дошкольного воспитания, современных инновационных технологий, владеющий компьютерной грамотностью. Наставляемый – педагог, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.
2. Описание программы наставничества	
2.1. Краткое описание проблемы, на решение которой направлен программа наставничества, актуальность решения данной проблемы	Педагогическое наставничество может повлиять: на решение следующих проблем: трудности в период профессиональной деятельности, связанные с отсутствием достаточного уровня сформированных ряда умений, компетентностей: - коммуникативных - неумение выстраивать эффективную коммуникацию с родителями обучающихся; - методической (вести документацию, разрабатывать рабочие программы, планировать ООД, удерживать дисциплину в группе, обеспечить включенность в образовательный процесс всех категорий обучающихся); - общих метакомпетенций (рефлексивные умения, умений целеполагания и планирования собственной деятельности, способности самостоятельно формировать у себя новые навыки и компетенции, а не только использовать полученные извне знания и навыки); - психологических (способности самостоятельно справляться с собственной неуверенностью и противостоять критике окружающих);
2.2. Цель программы наставничества	Оказание помощи педагогам в их профессиональной деятельности

2.3. Задачи	1. Повысить качество и эффективность образовательного процесса в ДОУ. 2. Стимулировать рост уровня профессионально-педагогической компетентности начинающих педагогов. 3. Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы образовательной работы. 4. Формировать умения определять и формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения. 5. Оказать помощь во внедрении технологий и педагогического опыта. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального роста молодых специалистов.
2.4. Этапы реализации программы	1 этап. Подготовительный этап. сентябрь - октябрь 2024 г. Создание нормативно-правовой основы для реализации образовательной программы наставничества. II этап. Реализационный. ноябрь 2024г. - апрель 2025г. В методическом сопровождении деятельности педагогов представляется система, направленная на совершенствование профессиональной подготовки путем освоения целостной работы воспитателя дошкольной образовательной организации с учетом мероприятий годового плана. III этап. Итоговый. май - август 2025г. Подготовка отчета наставника и наставляемого педагога. Публикация педагогического опыта, организация методической выставки достижений, участие в конкурсах профессионального мастерства, выступления на педсоветах, семинарах, конференциях
2.5. Условия эффективности	1.Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов. 2.Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога-наставника и наставляемого
2.6. Планируемые результаты (конкретны, достижимы, с показателями) и способы их измерения	Период сопровождения специалиста завершается: а) его успешным включением его во взаимодействие с коллегами, администрацией, обучающимися и их родителями; б) улучшением качества выполнения должностных обязанностей наставляемого; в) повышением уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния, г) представление своего опыта работы в ДОУ,

	д) прохождением специалистом аттестации на квалификационную категорию.
3. Механизм реализации программы наставничества	
3.1. Нормативно-правовая база, необходимая для запуска программы наставничества	Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»; Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»; постановление Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»; постановление Правительства Санкт-Петербурга от 04.06.2014 № 453 «О государственной программе Санкт-Петербурга «Развитие образования в Санкт-Петербурге»; Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»; Национальный проект Российской Федерации «Образование», федеральный проект «Современная школа»; Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, направленные совместным письмом Министерства просвещения Российской Федерации и общероссийским Профсоюзом образования Положение о наставничестве в ГБДОУ детский сад № 58 комбинированного вида Фрунзенского района Санкт-Петербурга Приказ заведующего ГБДОУ детский сад № 58 комбинированного вида Фрунзенского района Санкт-Петербурга «Об организации наставничества в ДОУ».

3.2. Условия реализации	Реализация программы наставничества «Лесенка роста» рассчитана на 2022-2023 учебный год, осуществляется наставниками, наставляемыми педагогами, старшим воспитателем, руководителем ДОУ. Методическая служба и руководитель образовательного учреждения осуществляют контроль за реализацией программы и за работой наставников. Руководитель дошкольной организации в начале учебного года объявляет приказ о закреплении за наставляемым наставника, создает необходимые условия для их совместной работы. 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 образовательного проекта наставничества включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и наставляемым педагогом, анализ планов и отчетов. В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т.е. результаты реализации проекта «Лесенка роста» представляются на итоговом педагогическом совете.
3.3. Формы работы, используемые в работе по наставничеству	Одной из наиболее эффективных форм повышения квалификации педагогов является использование методов активного обучения. Совершенствование педагогического мастерства, анализ и обобщение опыта, накопленного в педагогическом коллективе: ➤ экспресс-консультации «Вариации на тему...» – изучение различных вариантов организации образовательной деятельности с воспитанниками; ➤ беседы-общения «Размышляем, вникаем, предлагаем» – осуществление предварительного анализа при подготовке к ОД с целью предупреждения возможных ошибок; ➤ кейс-метод «Альтернативы» – современные образовательные технологии как ресурс повышения качества дошкольного образования; ➤ индивидуальная поддержка педагогов, которые ставят перед собой задачу профессионального и личностного роста, повышения профессиональной эффективности, в интерактивном общении «коуч-сессия»; ➤ методическая неделя, методический месячник «Изучаем методику», презентация методических разработок, дидактических и наглядных пособий по передаче знаний педагогам, формированию у них творческого отношения к профессиональной деятельности;

	➤ единый методический день с применением технологии «открытого пространства» предусматривает активное участие педагогов и наставников в дискуссионных встречах, равенство возможностей, взаимодействие, обмен идеями в процессе диалога.
4. Матрица ролей и ключевых участников образовательного проекта наставничества	
4.1. Заказчик, заинтересованная сторона в реализации проекта	Заведующий ГБДОУ № 58 Ольга Алексеевна Рачковская
4.2. Куратор (ФИО, должность в организации). <i>Краткое описание с деятельности куратора.</i>	Ермолаева Татьяна Николаевна старший воспитатель. Куратор назначается приказом руководителя образовательной организации из числа сотрудников организации. Куратор – организует работу наставничества, осуществляет информационное сопровождение реализации проекта педагогического наставничества и контроль. Куратор выполняет следующие действия: - организует педагогическое наставничество в организации; - информирует наставников о целях, задачах, планируемых результатах программы наставничества; - формирует базу наставляемых на основании запроса образовательной организации; - подбирает наставников и организует их обучение; - формирует наставнические пары/группы, - организует работу наставнических пар/групп; - определяет формы поощрения и критерии отбора лучших наставников
4.3. Наставник (ФИО, должность в организации).	Наставники: 1. Рибковская Елена Петровна - воспитатель высшей квалификационной категории. 2. Пескова Светлана Борисовна - воспитатель высшей квалификационной категории. 3. Большакова Екатерина Александровна - воспитатель высшей квалификационной категории.
4.4. Наставляемые:	Наставляемые: Педагоги нуждающиеся в повышении методических компетенций

Система наставничества строится на следующих принципах:

- принцип научности (применение научно обоснованных и проверенных технологий);
- принцип системности (разработка и реализация программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов);

- принцип стратегической целостности (необходимость единой целостной стратегии реализации программы наставничества);
- принцип легитимности (соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации и нормам международного права);
- принцип обеспечения суверенных прав личности (честность и открытость взаимоотношений, не допускающий покушений на тайну личной жизни, какого-либо воздействия или взаимодействия обманным путем);
- принцип личной ответственности (ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта).

Завершение программы наставничества

Мониторинг результатов внедрения наставничества в ДООУ реализуется по направлению **мониторинг эффективности реализации образовательного проекта наставничества.**

Критериями мониторинга является оценка:

- качества реализуемой программы наставничества;
- эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации;
- личностного и профессионального роста участников программы наставничества;
- развития метапредметных навыков и уровня вовлеченности наставляемых в образовательную деятельность;
- качества изменений в освоении наставляемыми образовательных программ;
- динамики образовательных результатов с учетом эмоционально - личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

В случае успешной реализации педагогического наставничества результатом будет являться высокий уровень включенности молодых (вновь пришедших) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.

Ожидаемый результат.

Результат	Способы замера
Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение его психоэмоционального состояния. Рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в ГБДОУ № 58.	Анкетирование
Рост качества образования и улучшение поведения в группе наставляемого. Рост числа ситуаций конструктивного взаимодействия с педагогическим и родительским сообществами.	Оценка качества реализации Образовательной программы ГБДОУ № 58 Результаты ВСОКО в системе по «Оценке качества образования».
Рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик.	Аналитический отчет наставляемого воспитателя.

Возможные риски и способы их минимизации при реализации программы наставничества

Наставничество в образовании – это «живая» субстанция, на которую могут влиять как *внутренние*, так и *внешние условия*. Наставник и наставляемый педагог – люди разного возраста со своими личностными характеристиками. Условия труда в разных образовательных учреждениях могут отличаться: материальная база, психологический микроклимат в коллективе, особенности детей и их родителей. Поэтому велика вероятность рисков, с которыми

можно столкнуться при реализации данной программы. Необходимо обозначить пути минимизации рисков и способов их избежать:

1. *Формализованное неэффективное наставничество.*

Формализованное наставничество — это взаимодействие наставляемого педагога и опытного педагога, которое дальше оформления на бумаге не ушло. В таком наставничестве принято положение о наставничестве, разработана система мотивации наставников, оговорены обязанности всех сторон договора. Наставник назначен администрацией, но готовности и профессиональных навыков для этого у педагога нет.

Систематическое взаимодействие не получается ввиду постоянно возникающих дел по более важным «причинам». Возможно, даже состоялись одна-две встречи, составлен план работы, который остался на бумаге. Причинами такого наставничества являются профессиональное выгорание и педагогическая перегрузка наставников, коммуникативные барьеры, авторитарность со стороны наставников, подавление самостоятельности и инициативности молодых педагогов, а иногда недостаточное материальное стимулирование работы наставника.

Управленческим решением в этом случае является непосредственный и опосредованный контроль работы наставника. Непосредственный контроль может быть проведен в виде собеседования, знакомства отчета, совместного посещения и анализа занятия и т. д., опосредованный — в виде представления промежуточных результатов работы: творческого отчета, публичного выступления молодого специалиста, проведения им открытого занятия и т. д.

2. *Недостаточная компетентность наставника* в решении проблем наставляемого педагога.

Для минимизации риска модель «один наставник — один наставляемый» можно разнообразить: создать банк наставнических разработок по материалам опыта нескольких наставников, включить дистанционные формы работы с молодыми педагогами.

Действенным способом уменьшения этого риска является организация работы наставнической группы из двух-трех опытных педагогов. В этой группе курирующие различные направления деятельности наставляемого педагога работают по направлениям. Один из них помогает решать вопросы воспитательно-образовательной деятельности, другой — организацию знакомства с корпоративной культурой учреждения, третий — организацию работы с коллегами и родителями воспитанников. Содержание деятельности в тандеме «педагог — наставники» разнообразное: знакомство с функционалом, документацией, посещение и анализ занятий, режимных моментов, деятельностное сопровождение педагога в выстраивании профессиональной траектории, помощь в участии в профессиональных конкурсах и проектах, включение молодого учителя в новые виды деятельности. Управленческие решения по развитию этой формы наставничества — опосредованный контроль: участие молодого специалиста в профессиональном конкурсе, выступление в профессиональном сообществе.

3. *Недостаточное материальное стимулирование работы наставника.* Наставник может быть недоволен, как оплачивается и материально стимулируется его труд. Администрации ДООУ необходимо найти легитимные пути не только материального вознаграждения наставника, но и использовать нематериальную мотивацию: внимание к проблемам наставников, публичное признание значимости работы наставников для учреждения, вручение специальных памятных подарков на корпоративном мероприятии, использование разнообразных внутрикорпоративных знаков отличия, придающих наставникам особый статус в коллективе (значки, грамоты и т. п.).

4. *Неготовность молодого специалиста принимать помощь наставника.*

Этот риск показывает, что наставничество — это двусторонний процесс. Причиной является высокая степень социализированности молодежи в социальных сетях и недостаточная социализация в коллективе. Современных молодых педагогов отличают высокие амбиции, стремление к лидерству, более высокий уровень сформированности информационной компетентности и критического мышления. В этом случае применимы взаимообогащающие активные формы наставничества: взаимообучение, при котором в зависимости от содержания проблемы и компетентности педагогов, меняются ролевые позиции каждого из участников

взаимодействия. Возможно применение приемов коучинга — «персональной тренерской работы», тьюторства — «осуществления постоянной помощи взрослому, обучающемуся в решении вопросов организации обучения» в режиме взаимовыгодного решения педагогических проблем обеих сторон.

План реализации программы наставничества «Лесенка роста» на 2024-2025 уч. год

1 этап - подготовительный (сентябрь-октябрь 2024 года)

№ п/п	Срок	Название мероприятия	Форма проведения	Анализ результатов выполнения направления наставничества
1	Сентябрь	Изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве	методическая неделя, самостоятельная работа	
2	Сентябрь	Закрепление наставляемых воспитателей за воспитателями – наставниками.	наблюдение беседы-общения	
3	Октябрь	Составление плана работы в парах с учетом индивидуальных затруднений и предложений	Анкетирование, беседы-общения	

2 этап - реализационный (ноябрь 2024год – апрель 2025 год)

№ п/п	Срок	Название мероприятия	Форма проведения	Анализ результатов выполнения направления наставничества
<i>Преодоление коммуникативных трудностей - неумение выстраивать эффективную коммуникацию в новом коллективе, с родителями воспитанников</i>				
	ноябрь	Семинар-практикум	Освоение педагогами компетентности как «играющего партнера» и организатора игровой деятельности детей дошкольного возраста	
	декабрь	«коуч-сессия»	Тема: «Педагогам – о преодолении сложных ситуаций в работе с родителями воспитанников»	
	Декабрь-январь	методическая неделя, методический месячник «Изучаем методiku»,	презентация методических разработок, дидактических и наглядных пособий по передаче знаний педагогам, формированию у них творческого	

			отношения к профессиональной деятельности на страничке сайта ГБДОУ 58	
	Январь	Диспут	Что такое коммуникативная компетентность?»	
	Январь	Самопрезентация	Калейдоскоп презентаций по вопросам коммуникаций воспитателя	
	Февраль	Отчет	единый методический день с применением технологии «открытого пространства» предусматривает активное участие педагогов и наставников в дискуссионных встречах, равенство возможностей, взаимодействие, обмен идеями в процессе диалога.	
	1 раз в 2 месяца	Единый методический день	с применением технологии «открытого пространства» предусматривает активное участие начинающих педагогов и наставников в дискуссионных встречах, равенство возможностей, взаимодействие, обмен идеями в процессе диалога.	
<i>Преодоление методических трудностей - вести документацию, разрабатывать рабочие программы, планировать ООД, удерживать дисциплину в группе, обеспечить включенность в образовательный процесс всех категорий воспитанников</i>				
	Ноябрь	Консультация	Обучение педагогов правильному и рациональному ведению документации.	

	Сентябрь-декабрь	Самостоятельная работа	Изучение теоретического основания и содержания инновационной программы дошкольного образования «От рождения до школы» Издание пятое (инновационное), дополненное и переработанное Под редакцией Н. Е. Вераксы Т. С. Комаровой Э. М. Дорофеевой Мозаика-Синтез Москва, 2019, разработанная на основе и в соответствии с ФГОС ДО	
	Январь.	Круглый стол	Обсуждение концептуальных основ и структуры программы «От рождения до школы» Особенности содержания программы. Советы как использовать программу при планировании образовательной деятельности в режиме дня.	
	Ежемесячно	Совместное проектирование	Ознакомление с комплексно-тематическим планом ДОУ. Рабочей программой группы на учебный год. Проектирование плана работы на месяц.	
	октябрь	Открытый просмотр	1.Музыкальное занятие. Методика проведения музыкальных занятий. Приемы,	

			используемые на занятиях в зависимости от вида занятия. Роль воспитателя на музыкальном занятии.	
	октябрь		2. Физкультурные занятия. Методика их проведения и роль воспитателя на физкультурном занятии. Место подвижной игры в режиме дня. Приемы усложнения организации и проведения подвижных игр с учетом возраста детей.	
	по индивидуальному плану на учебный год	Взаимопосещение	1. Режимных моментов 2. ОД по познавательному развитию и развитию речи.	
	Март	Мастер класс:	Здоровье сберегающие технологии с музыкальным сопровождением в работе воспитателя.	
	Апрель	Рефлексивный круг	Система здоровьесберегающих технологий в режиме дня в своей возрастной группе.	
	Октябрь-март	Открытый показ	Проведение занятий познавательного цикла	
	1 раз в квартал	Методический месячник	«Изучаем методику», презентация методических разработок, дидактических и наглядных пособий по передаче знаний педагогам, формированию у них творческого	

			отношения к профессиональной деятельности;	
Формирование общих метакомпетенций: рефлексивные умения, умений целеполагания и планирования собственной деятельности, способности самостоятельно формировать у себя новые навыки и компетенции, а не только использовать полученные извне знания и навыки.				
	Январь	Самодиагностика	Самодиагностика профессионального мастерства по методике Н.А. Эверт	
	Январь		Корректировка плана по самообразованию на учебный год с учетом результатов самодиагностики.	
	Ежедневно по мере необходимости	Экспресс-консультации «Вариации на тему.»	изучение различных вариантов организации образовательной деятельности с воспитанниками (Групповой сбор, Паутинка, метод 3-х вопросов, моделирование в образовательном процессе).	
	Февраль	Семинар-практикум	Целеполагание как основа планирования поддержки индивидуальности и инициативности детей через создание условий	
	Февраль	Самоанализ	Анализ создания развивающей предметно-пространственной среды в своей возрастной группе на основе «Иллюстративного атласа» ФИРО, 2019 Предложения по преобразованию.	
	Октябрь, Январь, Апрель.	Введение в диагностику ФИРО «Оценка качества образования»	Диагностика и мониторинг	

			образовательного процесса. Критерии оценки качества дошкольного образования. Заполнение и анализ унифицированных карт. Определение направлений по совершенствованию образовательного процесса. Составление индивидуального образовательного маршрута	
	1 раз в месяц	кейс-метод «Альтернативы»	современные образовательные технологии как ресурс повышения качества дошкольного образования	
	Май	Демонстрация собственного опыта работы	Презентация проектной деятельности	
<i>Совершенствование психологических компетенций: способности самостоятельно справляться с собственной неуверенностью и противостоять критике окружающих</i>				
	октябрь	Консультация	Как справиться с неуверенностью в себе?	
	ноябрь	Самостоятельное изучение вопросов	Устранение причин стресса путем совершенствования поведенческих навыков. Исенко Светлана Петровна, доктор культурологии, доцент, г. Москва. «Критика и реагирование на нее как компоненты коммуникативной компетенции личности». Научно методический электронный журнал КОНЦЕПТ,	

			ART 14113 УДК 159.9.019.43	
	По мере необходимости Ежедневно	Беседы-общения «Размышляем, вникаем, предлагаем»	осуществление предварительного анализа при подготовке к ОД с целью предупреждения возможных ошибок	
	Март Апрель	Тренинги	Уверенность в себе и самооценка. Навыки уверенного поведения Речевая культура	
	1 раз в квартал	Решение педагогических ситуаций	Обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.	

III этап - итоговый (май-август 2025 года)

№ п/п	Срок	Название мероприятия	Форма проведения	Анализ результатов выполнения направления наставничества
	Май, июнь, август	1.Показ молодыми специалистами открытых мероприятий в образовательной организации 2.Анализ результатов работы на педагогическом совете. 3.Подведение итогов и составление плана наставничества на новый учебный год.	методическая неделя, самостоятельная работа	

Используемая литература

1.Наставничество в образовании: современная практика. Сборник материалов международной (заочной) научно-практической конференции. 20 ноября 2019 года // государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Институт развития образования и социальных технологий». – Курган, 2019.

2.Дюжева, М. Б. Формирование профессиональной компетентности молодых педагогов вуза / М. Б. Дюжева // Сибирский торгово-экономический журнал. – 2013. – №1. 3.Методические рекомендации по работе с молодыми педагогами (в помощь администрации общеобразовательной организации) [Электронный ресурс]: <http://slavglyceum17.ucoz.ru/school-okrug/Metodicheskierekomendacii-po-rabote-s-molodymi-pe.pdf>

4.Щипунова, Н. Н. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами

[Электронный ресурс]: <https://moluch.ru/archive/110/26995/>

5.Региональная целевая модель наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, на территории Красноярского края.

http://www.kpk1.ru/images/docs/Project/TsM_nastavnichestva_noyabr_redaktsia.pdf