

СОГЛАСОВАНО  
Педагогическим советом  
МБДОУ «Детский сад № 351» г.о. Самара  
Протокол № 5 от 31.07.2023

УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующий  
МБДОУ «Детский сад № 351»  
г.о. Самара  
И.В. Львова  
Приказ № 67 от 01.08.2023 г.



**Положение  
о наставничестве в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном  
учреждении «Детский сад комбинированного вида № 351» городского округа Самара**

**1. Общие положения**

1.1. Наставничество – разновидность индивидуальной работы с молодыми педагогами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в ДОУ или имеющими трудовой стаж не более 5 лет.

1.2. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного воспитателя по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности, а также знание дошкольных методик.

**2. Цели и задачи наставничества**

2.1. Цель наставничества – обобщение и распространение педагогического опыта через оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении.

2.2. Задачи наставничества:

- привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности и закрепить их в ДОУ;
- ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- способствовать успешной адаптации молодых воспитателей к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОУ.

**3. Организационные основы наставничества**

3.1. Наставничество организуется на основании приказа заведующего МБДОУ.

3.2. Руководство деятельностью наставников осуществляет старший воспитатель МБДОУ.

3.3. Наставниками могут быть:

- аттестованные педагоги первой и высшей квалификационной категории;
- педагоги, имеющие педагогический стаж более 5 лет.

3.4. Наставник может иметь одновременно не более двух подшефных педагогов (Приложение 1).

3.5. Кандидатуры наставников утверждаются приказом по МБДОУ на один учебный год.

3.6. Замена наставника производится приказом заведующего МБДОУ в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу подшефного или наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости наставника и подшефного (после конфликтной ситуации и аналитического заключения педагога-психолога).

СОГЛАСОВАНО  
Педагогическим советом  
МБДОУ «Детский сад № 351» г.о. Самара  
Протокол № \_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующий  
МБДОУ «Детский сад № 351»  
г.о. Самара  
И.В. Львова  
Приказ № \_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

**Положение**  
**о наставничестве в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад комбинированного вида № 351» городского округа Самара**

**1. Общие положения**

1.1. Наставничество – разновидность индивидуальной работы с молодыми педагогами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в ДОУ или имеющими трудовой стаж не более 5 лет.

1.2. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного воспитателя по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности, а также знание дошкольных методик.

**2. Цели и задачи наставничества**

2.1. Цель наставничества – обобщение и распространение педагогического опыта через оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении.

2.2. Задачи наставничества:

- привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности и закрепить их в ДОУ;
- ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- способствовать успешной адаптации молодых воспитателей к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОУ.

**3. Организационные основы наставничества**

3.1. Наставничество организуется на основании приказа заведующего МБДОУ.

3.2. Руководство деятельностью наставников осуществляет старший воспитатель МБДОУ.

3.3. Наставниками могут быть:

- аттестованные педагоги первой и высшей квалификационной категории;
- педагоги, имеющие педагогический стаж более 5 лет.

3.4. Наставник может иметь одновременно не более двух подшефных педагогов (Приложение 1).

3.5. Кандидатуры наставников утверждаются приказом по МБДОУ на один учебный год.

3.6. Замена наставника производится приказом заведующего МБДОУ в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу подшефного или наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости наставника и подшефного (после конфликтной ситуации и аналитического заключения педагога-психолога).

3.7. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодым воспитателем целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам итогового контроля.

3.8. За успешную работу наставник отмечается заведующим МБДОУ единовременной премией.

#### **4. Обязанности наставника**

4.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности.

4.2. Изучать:

- деловые и нравственные качества молодого специалиста;
- отношение молодого специалиста к проведению занятий, коллективу МБДОУ, детям и их родителям;
- профессиональную этику педагогического работника.

4.3. Вводить в должность.

4.4. Проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом образовательных мероприятий.

4.5. Разрабатывать совместно с молодым специалистом план по профессиональному самообразованию; давать конкретные задания и определять срок их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь.

4.6. Оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные им ошибки.

4.7. Развивать положительные качества молодого специалиста, в т. ч. личным примером, корректировать его поведение в МБДОУ, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора.

4.8. Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия.

4.9. В конце учебного года докладывать на педагогическом совете о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда.

#### **5. Права наставника**

5.1. Подключать с согласия старшего воспитателя других сотрудников для дополнительного обучения молодого специалиста.

5.2. Требовать рабочие отчеты у молодого педагога в устной или письменной форме.

#### **6. Обязанности молодого педагога**

6.1. Изучать Федеральный закон РФ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ, ФГОС ДО, нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности работы МБДОУ и функциональные обязанности по занимаемой должности.

6.2. Выполнять индивидуальный план профессионального становления молодого педагога в установленные сроки (Приложение 2).

6.3. Постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности.

6.4. Учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

6.5. Повышать свой общеобразовательный и культурный уровень.

6.6. Периодически отчитываться по своей работе перед наставником и старшим воспитателем.

### **7. Права наставника и молодого педагога**

7.1. Вносить на рассмотрение администрации МБДОУ предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

7.2. Защищать свою профессиональную честь и достоинство в рамках принятой в МБДОУ профессиональной этики.

7.3. Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

7.4. Посещать внешние организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью.

7.5. Повышать квалификацию удобным для себя способом.

7.6. Защищать свои интересы самостоятельно и/ или через представителя в случае дисциплинарного или служебного расследования, связанного с нарушением норм профессиональной этики.

7.7. Требовать конфиденциальности дисциплинарного расследования, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

### **8. Руководство работой наставника**

8.1. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на старшего воспитателя.

8.2. Старший воспитатель обязан:

- представить назначенного молодого специалиста педагогам МБДОУ, объявить приказ о закреплении за ним наставника;

- создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста и его наставника;

- посещать отдельные занятия и мероприятия, проводимые наставником и молодым специалистом;

- оказывать методическую помощь педагогу-наставнику в реализации индивидуальных планов профессионального становления молодого педагога;

- организовать обучение наставников передовым формам и методам индивидуальной воспитательной работы, основам педагогики и психологии, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодыми специалистами;

- изучить, обобщить и распространить положительный опыт организации наставничества в ОУ;

- фиксировать профессионально-значимые умения молодого педагога в процессе взаимодействия с педагогом-наставником в диагностической карте оценки навыков молодого педагога (Приложение 3).

8.3. Непосредственную ответственность за работу педагогов-наставников с молодыми педагогами несет старший воспитатель.

### **9. Документы, регламентирующие наставничество**

9.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

настоящее Положение;

приказ заведующего МБДОУ об организации наставничества;

годовой план работы МБДОУ;

протоколы заседаний педагогического совета, на которых рассматривались вопросы наставничества;

методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству.



ПРИНЯТО  
педагогическим советом  
МБДОУ «Детский сад № 351»  
г.о. Самара  
Протокол № \_\_\_\_ от \_\_\_\_\_.\_\_\_\_.20\_\_\_\_

УТВЕРЖДАЮ  
заведующий  
МБДОУ «Детский сад № 351»  
г.о. Самара  
Львова И.В.  
Приказ № \_\_\_\_ от \_\_\_\_\_.\_\_\_\_.20\_\_\_\_

## ПЛАН

### профессионального становления молодого педагога первого года работы в должности «воспитатель ДОУ»

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О. педагога)

на 20\_\_ / \_\_ учебный год

педагог-наставник \_\_\_\_\_

(Ф.И.О. педагога)

**Цель:** создание условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога, оказание помощи в их профессиональном становлении, тесное вовлечение молодого специалиста в трудовой процесс и общественную жизнь ДОУ с учетом его индивидуальных наклонностей, формирование в ДОУ кадрового ядра.

#### Задачи:

- обеспечить условия наиболее лёгкой адаптации молодых специалистов в коллективе, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру педагога в себя;
- обеспечить научно-методическое, правовое сопровождение педагогической деятельности начинающего педагога в соответствии с ФГОС ДО;
- оказать помощь в повышении профессионального мастерства путем раскрытия индивидуальных педагогических способностей;
- способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности;
- развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании;
- создание условий для развития инициативы и рефлексивных навыков;
- привитие интереса к педагогической деятельности.

Дата проведения	Тема	Вопросы для обсуждения	Форма проведения	Результат

сентябрь	Изучение нормативно-правовой базы	Изучение «Закона об образовании», ФГОС ДО, Конвенции ООН о правах ребенка	Выработка рекомендаций по планированию деятельности: по режиму дня, особенностям планирования, организации, контроля и корректировки образовательного процесса, совместной и самостоятельной деятельности детей	Изучение методических рекомендации об особенностях воспитательной работы с детьми младшего дошкольного возраста. Подготовка к составлению плана самообразования
	Оказание помощи по организации качественной работы с документацией	Изучение ООП, АОП, годового плана работы. Ознакомление со структурой перспективного планирования, календарного планирования.		
	Корректировка методической темы самообразования	Выбор темы и направление работы. Подборка методической литературы на учебный год		
октябрь	Помощь в составлении календарного планирования	Структура календарного планирования Изучение задач и целей ОД, перспективы планирования воспитательно – образовательного процесса	Просветительское занятие	Создание накопительной папки практических материалов по теме
	Индивидуальный план профессионального становления молодого педагога	Педагогическое самообразование Участие в работе Клуба молодого воспитателя		
ноябрь	Инструктаж по организации работы с родителями и ведение документации.	Посещение педагогического совета. Рекомендации по подготовке и проведению родительских собраний	Просветительское занятие	Выработка рекомендаций
	Имидж педагога	Педагогическая этика, риторика, культура поведения		
	Открытые просмотры образовательной деятельности педагогов-наставников	Методика проведения образовательной деятельности		
	Самоанализ ОД	Обучение технологии проведения самоанализа, педагогической рефлексии		

декабрь	Как провести эффективно утренник. Секреты мастерства	Общие вопросы методики проведения новогодних мероприятий с воспитанниками и их родителями	Обмен опытом	Выработка рекомендаций по сценарию мероприятия, анализ возникающих проблем, интересных решений
февраль	Открытые просмотры у молодого специалиста	Методика проведения образовательной деятельности	Интерактивные уроки	Составление анализа, самоанализа ОД
март	Портфолио достижений педагога	Общие положения портфолио педагога. Структура содержания и порядок ведения портфолио. Оценивание материалов портфолио	Обучающее занятие	Выработка рекомендаций
апрель	Система мониторинга в ДОУ	Ознакомление с педагогической диагностикой (системой мониторинга детского развития)		
май	Самообразование воспитателя	Собеседование по изученной методической литературе, перспектива дальнейшей деятельности по самообразованию		
	Итоги первого года наставничества	Составление плана взаимодействия наставника с молодым специалистом на 2-й год наставничества		



ПРИНЯТО  
педагогическим советом  
МБДОУ «Детский сад № 351»  
г.о. Самара  
Протокол № \_\_\_\_ от \_\_\_\_\_.20\_\_

УТВЕРЖДАЮ  
заведующий  
МБДОУ «Детский сад № 351»  
г.о. Самара  
Львова И.В.  
Приказ № \_\_\_\_ от \_\_\_\_\_.20\_\_

## ПЛАН

### профессионального становления молодого педагога второго года работы в должности «воспитатель ДОУ»

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О. педагога)

на 20\_\_ / \_\_ учебный год

педагог-наставник \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О. педагога)

**Цель:** создание условий для профессионального роста молодых специалистов, тесное вовлечение молодого специалиста в трудовой процесс и общественную жизнь ДОУ с учетом его индивидуальных наклонностей, формирование в ДОУ кадрового ядра.

#### Задачи:

- оказать методическую помощь молодому педагогу в повышении уровня организации учебно – воспитательной деятельности;
- способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности;
- развивать потребность и мотивацию в непрерывном самообразовании;
- создать условия для развития инициативы и рефлексивных навыков;
- оказать методическую помощь в подготовке молодого специалиста, проработавшего в занимаемой должности два года, к прохождению аттестационных испытаний на соответствие занимаемой должности;
- оказать методическую и практическую помощь в подготовке к участию в конкурсе профессионального мастерства «Воспитатель года» в номинации «Педагогический дебют»;
- прививать мотивацию к поиску инновационных, наиболее эффективных форм работы с воспитанниками.

<i>Дата проведения</i>	<i>Вопросы для обсуждения</i>	<i>Форма проведения</i>	<i>Результат</i>
В течение периода наставничества	Наблюдение за педагогическим процессом, беседы с молодым специалистом по предупреждению возможных ошибок в работе, координация и оптимизация его профессиональной деятельности	Предупредительный контроль	Выработка рекомендаций по планированию и организации деятельности

	Выбор темы самообразования, составление портфолио, изучение способов получения необходимой информации	Консультирование	Составление плана самообразования, Выработка рекомендаций по составлению портфолио
	Проектирование и разработка рабочих программ в соответствии с требованиями ФГОС ДО Разработка проектов различной целевой направленности	Консультирование	Выработка рекомендаций
	Создание развивающей предметно-пространственной среды	Консультирование	Выработка рекомендаций
	Подготовка к прохождению аттестационных испытаний для подтверждения соответствия занимаемой должности на основе оценки профессиональной деятельности	Консультирование	Выработка рекомендаций
	Подготовка к участию в конкурсе профессионального мастерства «Воспитатель года» в номинации «Педагогический дебют»	Консультирование, тренинг	Выработка рекомендаций
На конец второго года наставничества	Подготовка к летней оздоровительной компании: – ведение документации в летний период; – оказание помощи в оформлении и пополнении родительского уголка консультативным материалом по методам оздоровления и укрепления здоровья детей.	Консультирование	Выработка рекомендаций Подбор необходимой литературы
	Оценка уровня сформированности профессионально значимых умений (компетенций)	Наблюдение, беседы	Выработка ключевых моментов для формирования плана профессионального становления молодого педагога третьего года работы в должности «воспитатель ДОУ»

ПРИНЯТО  
педагогическим советом  
МБДОУ «Детский сад № 351»  
г.о. Самара  
Протокол № \_\_\_\_ от \_\_\_\_\_.20\_\_

УТВЕРЖДАЮ  
заведующий  
МБДОУ «Детский сад № 351»  
г.о. Самара  
Львова И.В.  
Приказ № \_\_\_\_ от \_\_\_\_\_.20\_\_

## ПЛАН

### профессионального становления молодого педагога третьего года работы в должности «воспитатель ДОУ»

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О. педагога)

на 20\_\_ / \_\_ учебный год

педагог-наставник \_\_\_\_\_

(Ф.И.О. педагога)

**Цель:** создание условий для профессионального роста молодых специалистов, тесного вовлечения молодого специалиста в трудовой процесс и общественную жизнь ДОУ с учетом его индивидуальных наклонностей, формирование в ДОУ кадрового ядра.

#### Задачи:

- оказать методическую помощь молодому педагогу в повышении уровня организации учебно – воспитательной деятельности;
- способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности;
- развивать потребность и мотивацию в непрерывном самообразовании;
- создать условия для развития инициативы и рефлексивных навыков;
- оказать методическую помощь в подготовке молодого специалиста, проработавшего в занимаемой должности два года, к прохождению аттестационных испытаний на соответствие занимаемой должности;
- оказать методическую и практическую помощь в подготовке к участию в конкурсе профессионального мастерства «Воспитатель года России» в номинации «Педагогический дебют»;
- прививать мотивацию к поиску инновационных, наиболее эффективных форм работы с воспитанниками.

<i>Дата проведения</i>	<i>Вопросы для обсуждения</i>	<i>Форма проведения</i>	<i>Результат</i>
В течение периода наставничества	Наблюдение за педагогическим процессом, беседы с молодым специалистом по предупреждению возможных ошибок в работе, координация и оптимизация его	Предупредительный контроль	Выработка рекомендаций по планированию и организации деятельности

	профессиональной деятельности		
	Корректировка темы самообразования, изучение способов получения необходимой информации	Консультирование	Составление плана самообразования, Выработка рекомендаций по составлению портфолио
	Проектирование и разработка рабочих программ в соответствии с требованиями ФГОС ДО Разработка проектов различной целевой направленности	Консультирование	Выработка рекомендаций
	Создание предметно-пространственной развивающей среды на будущий учебный год	Консультирование	Выработка рекомендаций
	Подготовка к прохождению аттестации на соответствие I квалификационной категории	Консультирование	Выработка рекомендаций
На конец второго года наставничества	Подготовка к летней оздоровительной компании: – ведение документации в летний период; – оказание помощи в оформлении и пополнении родительского уголка консультативным материалом по методам оздоровления и укрепления здоровья детей.	Консультирование	Выработка рекомендаций Подбор необходимой литературы
	Оценка уровня сформированности профессионально значимых умений (компетенций)	Наблюдение, беседы	Выработка ключевых моментов для формирования плана профессионального становления молодого педагога третьего года работы в должности «воспитатель ДОУ»

**Диагностическая карта**  
**оценки навыков молодого воспитателя**

\_\_\_\_\_

**Наставник:** \_\_\_\_\_

Инструкция: оцените навыки молодого воспитателя по шкале:

- 3 – высокий уровень развития;
- 2 – средний уровень развития;
- 1 – развитие навыка не проявляется.

Подсчет баллов: поставьте галочку в столбце с цифрой, которая соответствует уровню развития навыка.

Интерпретация: посчитайте все галочка по каждому блоку навыков. Большинство выборов по шкале – уровень развития навыка. Запишите вывод в конце карты.

№	Прогностические навыки	Оценка		
		1	2	3
1.	Осознает цель своей деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания ООП ДОУ			
2.	Умеет проектировать и планировать развитие личных качеств ребенка в соответствии с периодами воспитательно-образовательного процесса по основным направлениям воспитания и обучения, которые прописаны в ООП ДОУ			
3.	Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоении каждой образовательной области ООП ДОУ			
4.	Умеет отбирать дидактический материал и организовывать развивающую предметно-пространственную среду по интересам и возрасту детей			
5.	Умеет планировать деятельность детей и не нарушать свободу выбора ребенка			
<b>Организаторские и коммуникативные навыки</b>				
1.	Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению годового плана			
2.	Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия			
3.	Умеет развивать познавательную активность и способность детей в процессе усвоения ООП ДОУ			
4.	Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность, мотивировать детей общаться с педагогом и сверстниками			
5.	Устанавливает конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей развития и			

	воспитания, которые прописаны в ООП ДОУ			
6.	Умеет подходить к воспитаннику с верой в его лучшие качества			
7.	Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним			
<b>Аналитические навыки</b>				
1.	Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями по ООП ДОУ			
2.	Умеет комплексно анализировать деятельность детей и уровень их навыков			
3.	Может оценить уровень психолого-педагогической подготовленности ребенка к школе			
4.	Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами			

**Вывод:**

---



---



---



---

**Рекомендации:**

---



---



---



---



---



---

**ОТЧЕТ  
о работе наставника**

**с молодым специалистом**

**в период с \_\_.\_\_.20\_\_ г. по \_\_.\_\_.20\_\_ г.**

Для оказания помощи молодому специалисту в приобретении практических навыков, необходимых для педагогической работы по занимаемой должности «воспитатель», выработке умения применять теоретические знания в конкретной практической работе, а также приобретения практического опыта и дальнейшее освоение разнообразных современных технологий обучения, воспитания, развития я была назначена наставником молодого педагога – \_\_\_\_\_.

ФГОС ДО предполагает, что специалист должен быть компетентным во всех областях развития дошкольного возраста, поэтому, начиная работу с молодым специалистом в 20\_\_ - \_\_ учебном году, мы поставили перед собой следующие цель и задачи:

Цель наставничества: способствовать развитию и закреплению у молодого специалиста профессиональных компетенций по должности «воспитатель».

Задачи наставничества:

- оказание консультативной и практико-ориентированной помощи в повышении качества организации образовательного процесса в группе;
- оказание методической помощи молодому специалисту в

---

---

---

---

---

---

---

---

Совместно с молодым педагогом, мы выявили основные трудности в профессиональной деятельности, такие как

---

---

---

---

и определили совместную программу работы молодого специалиста с наставником.

Таким образом, основными направлениями совместной работы с молодым специалистом

---

---

---

Первым шагом в работе с молодым специалистом стало знакомство с нормативно-правовой базой работников образовательной организации: проведена консультация по развитию умения пользоваться нормативно-правой базой:

---

---

---

\_\_\_\_\_. Изучены: Основная образовательная программа МБДОУ, цели и задачи годового плана МБДОУ.

Оказана методическая помощь в составлении календарно-тематического планирования на месяц; рекомендовано учитывать при оформлении документации

образовательного процесса в группе такие принципы как систематичность, последовательность, в соответствии с требованиями учреждения.

После проведенного анализа деятельности и с учетом профессиональных интересов молодого специалиста, мною был \_\_\_\_\_ по самообразованию, проведена консультация по вопросам планирования работы над темой самообразования на год.

Для молодого специалиста, мною проведены консультации по теме

---

---

---

---

---

В течение учебного года я посещала режимные моменты группы, после чего мы проводили их подробный анализ (положительные и отрицательные моменты), и пути исправления недочетов.

Мною были посещены занятия с детьми

---

---

---

---

---

Молодому педагогу были даны рекомендации по избеганию ошибок в процессе взаимодействия с воспитанниками и родителями, по оснащению образовательного процесса (подбор дидактического материала, его расположению при проведении занятия), по использованию методической литературы при подготовке к образовательному процессу.

\_\_\_\_\_, в свою очередь, посещала занятия, которые проводила с воспитанниками я, с целью анализа методики проведения НОД и совершенствования личного опыта.

Также, мною была оказана помощь молодому педагогу в подготовке к проведению родительского собрания. Вместе выбраны форма проведения (семинар-практикум), \_\_\_\_\_ подготовлены \_\_\_\_\_ конспект

и \_\_\_\_\_ и необходимые материалы для его проведения. По итогам собрания, родители дали только положительные оценки молодому специалисту, родительское собрание прошло успешно, что позволило закрепить эффективность взаимодействия между педагогом и родителями воспитанников.

При подготовке детей к праздникам МБДОУ, совместно с молодым педагогом обсуждались вопросы по организации и проведению мероприятия (расположение атрибутов, рассаживание детей, роль педагога при проведении детского праздника), все рекомендации, которые были мной даны были реализованы, кроме того, \_\_\_\_\_ проявляет инициативу и творчество при организации подобных мероприятий.

Были даны рекомендации по организации развивающей предметно-пространственной среды группы

---

---

---

---

---

Также с моей помощью \_\_\_\_\_ (ФИО молодого специалиста) принимала \_\_\_\_\_ участие в \_\_\_\_\_ конкурсах:

---

---

---

---

---



---

---

---

\_\_\_\_\_ (результат участия).  
Итоги работы наставника с молодым специалистом

---

---

---

**ВЫВОД:**

Молодому педагогу оказана помощь в:

- приобретении теоретических знаний и практических навыков, необходимых для педагогической работы по занимаемой должности «воспитатель»;
- выработке умения применять теоретические знания в конкретной практической работе.

Над чем нам нужно ещё работать;

---

---

---

---

---

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

Итоги (результат участия).  
Итоги работы наставника с МОЛОДЫМ специалистом

**ВЫВОД:**

Молодому педагогу оказана помощь в:

- приобретении теоретических знаний и практических навыков, необходимых для педагогической работы по занимаемой должности «воспитатель»;
- выработке умения применять теоретические знания в практической работе.

Над чем нам нужно ещё работать;

Итого в этом документе прошнуровано и пронумеровано и скреплено  
печатью 8 (восемь) листов

Заведующий МБДОУ «Детский сад № 351» г.о. Самара

Львова И.В.

