

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 173 «Росинка» г. Улан-Удэ комбинированного вида

ПРИНЯТО
Педагогическим советом
МАДОУ № 173 «Росинка»
Протокол № 1 от 21.08 2022 г.



УТВЕРЖДЕНО

Приказом МАДОУ № 173

«Росинка»

№ 40/1-02

Т.Г.Подтележникова

**ПРОГРАММА ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА
В МАДОУ «Детский сад № 173 «Росинка» В 2022/23 учебном году**

1. Пояснительная записка

Настоящая целевая модель наставничества МАДОУ «Детский сад № 173 «Росинка», осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - целевая модель наставничества)

Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МАДОУ Детский сад № 173 «Росинка».

Создание целевой модели наставничества в МАДОУ Детский сад № 173 «Росинка» позволит решить задачу адаптации педагогов на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупредить отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

В программе используются следующие понятия и термины.

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

Форма наставничества - способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной 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 системы наставничества, 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.

Наставник - педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации.

Куратор - сотрудник образовательной организации, учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения - школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) 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.

Активное слушание - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

2. Нормативные основы целевой модели наставничества.

Нормативные правовые акты международного уровня.

Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. N 1559- 1. Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год).

Нормативные правовые акты Российской Федерации.

Конституция Российской Федерации.

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

Распоряжение министерства образования 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».

Письмо Министерства Просвещения Российской Федерации от 23 января 2020 года №МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению 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")

Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р).

Гражданский кодекс Российской Федерации. Трудовой кодекс Российской Федерации.

- Указ Президента Российской Федерации Владимира Путина от 21.07.2020 № 474 «Указ о национальных целях развития России до 2030 года».
- Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 04.08.2020 года «Овнедрении примерной программы воспитания».
- Указ Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об

учреждении знака отличия «За наставничество».

Нормативные правовые акты МАДОУ «Детский сад № 173 «Росинка».

- Устав МАДОУ «Детский сад № 173 «Росинка».
- Программа развития «МАДОУ Детский сад № 173 «Росинка».
- Отчет о результатах самообследования деятельности МАДОУ «Детский сад № 173 «Росинка».
- Положение о методическом совете.

3. Задачи целевой модели наставничества МАДОУ Детский сад № 173 «Росинка».

1. Разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрения целевой модели.
2. Разработка и реализация программ наставничества.
3. Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.
4. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
5. Осуществление персонифицированного учета молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества.
6. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в ДОУ.
7. Формирования баз данных Программы наставничества и лучших практик.
8. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

4. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества МАДОУ «Детский сад № 173 «Росинка»

1. Улучшение психологического климата в ДОУ внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
2. Плавный «вход» начинающего педагога и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
3. Адаптация педагога в новом педагогическом коллективе.
4. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников.
5. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
6. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
7. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров педагогов МАДОУ «Детский сад № 173 «Росинка».

5. Структура управления реализацией целевой модели наставничества МАДОУ «Детский сад № 173 «Росинка»

Уровни структуры	Направления деятельности.
МАДОУ «Детский сад № 173 «Росинка»	Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества МАДОУ «Детский сад № 173 «Росинка»; Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели МАДОУ «Детский сад № 173 «Росинка»; Реализация программ наставничества; Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества; Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
Куратор целевой модели наставничества МАДОУ «Детский сад № 173 «Росинка»	Формирование базы наставников и наставляемых; Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения); Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества; Контроль проведения программ наставничества; Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели; Мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества.
Наставники и наставляемые	Реализация формы наставничества «Педагог-педагог»

6. Кадровая система реализации целевой модели наставничества МАДОУ «Детский сад № 173 «Росинка»

В Целевой модели наставничества выделяются следующие главные роли:

1. *Наставляемый* – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.
2. *Наставник* – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
3. *Куратор* – сотрудник образовательной организации, организует реализацию программы наставничества согласно выбранным формам.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется заведующим, куратором, педагогами, располагающими информацией о потребностях педагогов - будущих участников программы.

- Формирование базы наставляемых:

✓ из числа педагогов:

- молодых специалистов;
- находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.
- Формирование базы наставников из числа:
 - педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости

от потребностей

7. Этапы реализации целевой модели наставничества МАДОУ «Детский сад № 173 «Росинка»

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1. Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества 2. Создание благоприятных условий для запуска программы. 3. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 4. Информирование и выбор форм наставничества. 5. Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в МАДОУ «Детский сад №173 «Росинка» 6. На внешнем контуре: информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы.	Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов.
Формирование базы наставляемых	1. Выявление конкретных проблем педагогов ДОУ, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых. 3. Ознакомление с индивидуальным планом работы (Приложение 1.)	Формированная база наставляемых с картой запросов.
Формирование базы наставников	Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа: <ul style="list-style-type: none">• педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.

Отбор и обучение наставников	1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.	1. Заполнены анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2. Собеседование с наставниками 3. Программа обучения.
Организация хода наставнической программы	1. Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.	Мониторинг: • сбор обратной связи от наставляемых для мониторинга динамики влияния программы на
	2. Организация комплекса последовательных Встреч наставников и наставляемых	наставляемых; • сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы.
Завершение программы наставничества	1. Подведение итогов работы каждой пары. 2. Подведение итогов программы ДОУ. 3. Публичное подведение итогов и популяризация практик.	• Собраны лучшие наставнические практики. • Поощрение наставников.

8. Формы наставничества МАДОУ «Детский сад № 173 «Росинка»

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение форм наставничества.

Исходя из образовательных потребностей МАДОУ «Детский сад № 173 «Росинка» в данной целевой модели наставничества рассматривается одна форма наставничества «Педагог-педагог».

8.1 Форма наставничества «Педагог-Педагог».

Цель: разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового

педагогического опыта в своей деятельности.

4. Прививать начинающему специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.

5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

Результат:

1. Высокий уровень включенности начинающих специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.

2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.

3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.

4. Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.

5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.

6. Сокращение числа конфликтов с педагогическим сообществом.

7. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)

Характеристика участников формы наставничества «Педагог - педагог»

Наставник	Наставляемый	
	Молодой специалист	Педагог
<ul style="list-style-type: none"> • Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров). • Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками. • Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решение конкретных психолого – Педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалист или педагога. 	<p>Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией воспитательно-образовательного процесса, с взаимодействием с воспитанниками, другими педагогами, родителями.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Специалист, находящийся • Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Возможные варианты программы наставничества «Педагог-педагог»

Формы взаимодействия	Цель
«Опытный педагог – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы

Руководитель – молодой специалист»	Приобретение профессиональных навыков в работе с группой и закрепления на месте работы.
«Лидер педагогического сообщества – педагог испытывающий проблемы»	Реализация психоэмоциональной поддержки сочетаемый с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.
«Педагог новатор – консервативный педагог»	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями.
«Опытный педагог – неопытный педагог»	Методическая поддержка
Руководитель – молодой специалист»	Приобретение профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы.

Схема реализации формы наставничества «Педагог -педагог»

Этапы реализации.	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Педагог-педагог».	Педагогический совет.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Проводится при необходимости.
Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После встреч, обсуждения вопросов.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Проведение мастер – классов, открытых просмотров.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете или методическом совете.

9. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во

взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

9.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

Этап 1. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый".

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели мониторинга:

- 1) оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций.

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, кличности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого(группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Оформление результатов.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

9.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников

Этап 2.

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный профессиональный рост участников программы наставничества;
- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о

снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар "наставник- наставляемый".

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы.

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении воспитанниками образовательных программ).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

Задачи мониторинга:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- определение условий эффективной программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

10. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на уровне ДОУ, общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника:

- Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на уровне ДОУ.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений касающихся развития ДОУ.

Приложение 1

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН работы педагога-наставника с молодым специалистом на 2022/23 учебный год

Молодой педагог: _____

Должность: *воспитатель*

Педагог–наставник: _____

Должность: *воспитатель*

Цель: развить профессиональные умения и навыки молодого педагога.

Задачи: повысить уровень организации образовательной деятельности; консультировать по вопросам ведения документации; оказать помощь в постановке целей, задач ООД и ее организации; разъяснить механизм работы с дидактическим и наглядным материалом; организовать углубленное изучение инновационных педтехнологий.

Тема для самообразования: _____

Содержание работы	Форма проведения	Сроки
1. Помощь в изучении ЛНА детского сада, Закона № 273-ФЗ, ФГОС, СанПиН. 2. Оформление документации группы. 3. Мониторинг развития детей. 4. Выбор темы самообразования	1. Знакомство с основными документами ДОО. 2. Консультации и ответы на интересующие вопросы. 3. Составление рабочей программы группы. 4. Подбор диагностического материала	Октябрь
1. Изучение методики проведения ООД и совместной деятельности педагога с воспитанниками. 2. Изучение нетрадиционных форм взаимодействия с родителями	1. Консультации «Работа с детьми в группе в утренние часы», «Организация разных видов игр с детьми». 2. Посещение ООД и режимных моментов у наставника. 3. Помощь в организации и проведении родительского собрания, дня открытых дверей	Октябрь
1. Просмотр конспекта и проведение молодым педагогом ООД по развитию речи. 2. Знакомство с технологией проектной деятельности	1. Консультации «Организация занятий по развитию речи», «Проектная деятельность с детьми». 2. Посещения ООД молодого педагога, обсуждение. 3. Изучение методической литературы по развитию речи, обсуждение	Ноябрь
1. Анализ педагогических ситуаций и методов организации индивидуальной работы с детьми. 2. Подготовка, организация и проведение новогоднего праздника	1. Составление плана индивидуальной работы с детьми. 2. Наблюдение за совместной игровой деятельностью молодого специалиста с детьми, обсуждение. 3. Оформление группы, подбор наглядно-информационного материала для детей и родителей, участие в проведении новогоднего праздника	Декабрь
1. Знакомство со здоровьесберегающими технологиями. 2. Причины возникновения конфликтов в работе педагога и	1. Консультация, планирование, помощь наставника. 2. Обсуждение и консультирование молодого педагога по теме конфликтов в работе.	Январь

их урегулирование		
1. Использование ИКТ. 2. Просмотр конспекта и проведение ООД молодым специалистом	1. Консультация «ИКТ в работе с детьми и родителями». 2. Посещение ООД молодого педагога, обсуждение	Февраль
1. Использование современных педтехнологий в образовательной деятельности. 2. Организация режимных моментов молодым педагогом	1. Консультация «Новые педтехнологии», обмен опытом, помощь наставника. 2. Совместное выявление затруднений педагога и определение путей их устранения.	Март
1. Организация ООД во второй половине дня. 2. Проектная деятельность с детьми	1. Консультация «Организация работы с детьми после сна». 2. Задание: разработать краткосрочный творческий проект.	Апрель
1. Подготовка к работе с детьми в летний период. 2. Подведение итогов работы	1. Консультация и ответы на интересующие вопросы. 2. Самоанализ молодого педагога. 3. Участие в конкурсе «Лучший опыт наставничества»	Май