

муниципальное казенное дошкольное  
образовательное учреждение  
«Детский сад №2»

Рассмотрено на педагогическом совете МКДОУ Детский сад №2» протокол от 15.11.2022г. №3	Утверждено Заведующий МКДОУ Детский сад №2» С.В.Новикова Приказ от 15.11.2022 г. № 52
---	---



**ПРОГРАММА  
НАСТАВНИЧЕСТВА  
МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО ДОШКОЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
«ДЕТСКИЙ САД №2»**

г.Обоянь, 2022 год

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

В настоящее время, в условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога. С целью уменьшения дефицита мест в дошкольных учреждениях строятся новые детские сады, но вместе с тем не менее, остро стоит вопрос обеспечения педагогическими кадрами не только новых дошкольных учреждений, но и уже действующих.

В соответствии с современным и нормативно-правовыми документами, повышаются требования к личностным и профессиональным качествам педагога, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности:

- новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление;
- различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние;
- необходимое взаимодействие семьи и ДОО требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

Программа наставничества МКДОУ «Детский сад №2» разработана с целью становления молодого педагога, его активной позиции, это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

Причин трудностей молодых педагогов из сферы дошкольного образования несколько:

1. Слабая мотивация труда и дальнейшего профессионального роста;
2. Неумение применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения;
3. Недостаточный или отсутствующий опыт работы с детьми.

В этих условиях очень важна грамотная поддержка и сопровождение молодых специалистов, сотрудниками ДОО не только администрацией, но и коллегами в первую очередь опытными воспитателями. Поэтому основная задача руководителя и педагогического коллектива помочь в адаптации к непростым условиям труда, и вопрос наставничества сейчас как никогда актуален.

Недостаточно высокий уровень профессиональной компетентности молодых воспитателей или вновь принятых педагогов чаще в практической деятельности, а также и теоретической в части нормативно-правовых документов, современных требований дошкольного образования.

Программа наставничества направлена на становление молодого педагога с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

Реализация Программы наставничества рассчитана на один учебный год, осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами), воспитателями, руководителем дошкольной организации.

Методическая служба и руководитель образовательного учреждения осуществляют контроль реализации программы и за работой наставников. Руководитель дошкольной организации в начале учебного года представляет молодого педагога педагогическим работникам детского сада, объявляет приказ о закреплении за ним наставника, создает необходимые условия для совместной работы молодого педагога 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 реализации программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и молодым педагогом, анализ планов и ответов.

В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т.е. результаты реализации Программы наставничества представляются на итоговом педагогическом совете.

**Этапы становления молодого специалиста включают:**

- адаптацию (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности)
- стабилизацию (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности)
- преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности)

**1й этап – адаптационный.**

Выделить ответственность и компетентность молодого воспитателя, выявить пробелы в знаниях и навыках специалиста. Разработать индивидуальный план работы с молодым педагогом.

Этап включает в себя:

- Беседа-знакомство с начинающими и молодыми педагогами для определения направлений работы. Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации;
- Знакомство с детским садом, представление молодого воспитателя;
- Анкетирование с целью изучения затруднений педагога ДООУ в организации современного качественного образования;
- Диагностика изучения методических потребностей педагогов.

Индивидуальный план работы с молодым педагогом отражает основные направления деятельности: изучение нормативно-правовых документов, повышения профессиональной компетентности, уровня квалификации. План составлен таким образом, чтобы была возможность его корректировать и дополнять в течение учебного года. Имеется графа «отметка о выполнении», в которой отражены достижения педагога по направлениям деятельности. Такой таблицей в конце года удобно пользоваться не только наставнику (чтобы оценить объем и качество проведенной работы), но и молодому специалисту (чтобы проанализировать собственные профессиональные достижения, запланировать дальнейшие шаги саморазвития).

**2й этап – основной (проектировочный).**

Разработать и реализовать программу, скорректировать навыки специалиста, выстроить программу собственного развития педагога.

- проведение наставником тренингов, консультаций на различные темы;
- изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОУ;
- повышение профессионального мастерства, посещение мероприятий, различного уровня;
- приобщение педагогов к подготовке и участию в проведении педсоветов, семинаров;
- привлечение к показу на уровне детского сада (разработка материала для образовательной деятельности с детьми).

Молодой педагог здесь изучает опыт работы коллег своего учреждения и других ДОУ, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые мероприятия: методические объединения воспитателей. На этом этапе определяет методическую тему, над которой молодой педагог будет работать более углубленно, составляет план самообразования, начинает пополнять портфолио.

Традиционные формы методической работы, в которых главное место отводилось докладам, выступлениям, утратили свое значение из-за низкой их эффективности и недостаточной обратной связи. Сегодня надо использовать новые, активные формы работы, которым свойственно вовлечение педагогов в деятельность и диалог, предполагающий свободный обмен мнениями, такие как: мастер-классы, решение проблемных ситуаций, часто с применением компьютерных технологий, «мозговой штурм», сценическое мастерство, посещение и анализ уроков опытных педагогов, рефлексии собственной педагогической деятельности.

Именно на этом этапе и важна оценка воспитателя наставником. Ежедневно молодой воспитатель испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда.

**3й этап** – контрольно - оценочный.

Контроль профессиональных навыков молодого специалиста, определить степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Одной из эффективных форм обучения молодых педагогов, формирующих творческо-деятельностную позицию, развивающую педагогическую рефлексию, является участие в конкурсном движении. Это – стимул для самореализации, саморазвития и выстраивания профессиональной карьеры. При условии профессиональной поддержки и помощи более опытного педагога участие в конкурсах позволяет молодому специалисту добиться значительных результатов уже в первые годы своей педагогической деятельности.

Наставничество должно стимулировать потребности молодого педагога в самосовершенствовании, способствовать его профессиональной и личностной самореализации. Всестороннее рассмотрение эффективности системы наставничества позволит руководителям ДОУ, педагогам-наставникам быстро и качественно решать задачи профессионального становления молодых воспитателей, включать их в проектирование своего развития, оказывать им помощь в самоорганизации, самоанализе своего развития, повышать их профессиональную компетентность.

## **ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ**

**Цель:** Оказание помощи молодому педагогу в его профессиональном становлении.

**Задачи:**

1. Привить молодому специалисту интерес к педагогической деятельности.
2. Способствовать успешной адаптации молодого специалиста к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОУ.
3. Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности:
  - 3.1. Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы образовательной работы;
  - 3.2. Формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения.
  - 3.3. Оказать помощь во внедрение технологий и педагогического опыта.
4. Использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов.

***Ожидаемые результаты:***

- Молодые или вновь принятые педагоги ДОУ приобретут возможность личностного и профессионального роста.
  - Улучшится качество воспитательно-образовательного процесса в ДОУ.
- Ускорится процесс профессионального становления молодого педагога.

### **ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

В отношении педагогических работников ДОУ Программа наставничества предусматривает реализацию следующих форм наставничества: «педагог – педагог».

В рамках формы наставничества «педагог-педагог» задачами наставничества являются:

- сокращение сроков адаптации молодых специалистов к профессии;
- успешное закрепление молодого /начинающего педагога на месте работы или в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня;
- создание комфортной профессиональной среды внутри ДОУ.

В форме наставничества «педагог-педагог» возможны модели взаимодействия:

- «опытный педагог – молодой специалист». Данная модель является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных);
- «педагог-новатор – консервативный педагог». В данной модели, педагог, склонный к новаторству и нестандартным решениям, помогает опытному педагогу овладеть современными цифровыми технологиями. Главный метод общения между наставником и наставляемым – выведение консервативного педагога на рефлексивную позицию в отношении его педагогического опыта, который в значительной мере сформировался в субъект-объектной педагогике.
- «педагог – новый педагог в коллективе». В рамках этого взаимодействия опытный педагог оказывает психологическую, методическую поддержку по конкретному предмету (поиск методических пособий, технологий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.). Обязательным условием успешного наставничества является вовлечение неопытного педагога в деятельность, к участию в предметных семинарах, вебинарах с последующим обсуждением.

Руководитель образовательной организации как представитель работодателя осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) Программы наставничества (при участии наставников и куратора реализации программ наставничества), другие необходимые действия и функции по построению, внедрению и эффективному функционированию Программы наставничества педагогических работников в образовательной организации.

В зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющих профессиональных трудностей, запроса наставляемого и имеющих кадровых ресурсов, можно сделать выбор формы наставничества. Реализация любых форм наставничества педагогов или будущих педагогов способна привести к следующим результатам (эффектам):

- повышение уровня включенности молодых и начинающих педагогов в педагогическую деятельность и социально-культурную жизнь образовательной организации;
- укрепление уверенности в собственных силах и развитие личностного и педагогического потенциала работников всех категорий;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психологического состояния специалистов;
- рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе ДОУ;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в группах наставляемых;
- сокращение числа конфликтных ситуаций с педагогическим и родительским сообществами;
- повышение научно-методической и социальной активности педагогов (написание статей, проведение исследований, участие в проектной и исследовательской деятельности, в конкурсах профессионального мастерства);
- рост числа педагогов, сумевших преодолеть профессиональное выгорание устранивших профессиональные и личностные затруднения, а также нашедших новые возможности профессионального развития и роста.

### **ОРГАНИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПРОГРАММОЙ**

В структуру управления реализацией Программы наставничества образовательной организации входят:

- руководитель, разделяющий ценности отечественной системы образования, приоритетные направления ее развития;
- куратор реализации персонализированных программ наставничества;
- наставники – педагоги, наставник опытный педагог, имеющий результаты педагогической деятельности, демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами;
- педагог-психолог, в фокусе которого находятся личности наставника и наставляемого, организация и психологическое сопровождение их взаимодействия;
- наставляемый, молодой/начинающий специалист.

## **ОРГАНИЗАЦИЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ НА ВНУТРЕННЕМ КОНТУРЕ**

### **Особенности формирования базы наставников и наставляемых**

Наставник и наставляемый – основные субъекты наставнической деятельности в образовательной организации. Запрос на наставничество может исходить как от самого наставляемого, так и от административных работников по результатам работы организации. Запрос на наставничество педагогических работников обновляется ежегодно.

#### 1. Наставников выбирают из числа:

- опытных педагогов, имеющих устойчивые профессиональные достижения и успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров, руководитель педагогического сообщества, в том числе в дистанционном режиме), а также педагогов, стабильно показывающих высокое качество образования обучающихся вне зависимости от контингента детей;
- педагогов и иных специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы, склонных к активной общественной работе, заинтересованных в успехе и повышении престижа образовательной организации, участников педагогических сообществ, в том числе на дистанционной основе;
- педагогов-профессионалов, пользующихся безусловным авторитетом среди педагогов, обладающих лидерскими качествами, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией, имевших опыт успешной неформальной наставнической деятельности;
- методически ориентированных педагогов или методистов, обладающих аналитическими навыками, способных провести диагностические и мониторинговые процедуры, готовых транслировать собственный профессиональный опыт, создавать рефлексивную среду для освоения коллегами педагогических технологий и методик, которыми владеют сами;
- педагогов, готовых к самосовершенствованию, инновационному профессиональному развитию в плане приобретения новых компетенций и опыта, социально мобильных, способных к самообучению и дальнейшей успешной самореализации, но при этом заинтересованных в успехах наставляемого коллеги и готовых нести личную ответственность за его результаты работы.

#### 2. Наставляемые формируются из числа:

- молодых/начинающих педагогов;
- педагогов, приступивших к работе после длительного перерыва;
- педагогов, находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- педагогов, желающих повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности (предметная область, воспитательная и внеурочная деятельность, дополнительное образование, работа с родителями и пр.);
- педагогов, находящихся в состоянии профессионального, эмоционального выгорания;
- педагогов, испытывающих другие профессиональные затруднения и осознающих потребность в наставнике;

— стажеров/студентов, заключивших договор с обязательством последующего принятия на работу и/или проходящих стажировку/практику в образовательной организации.

**Права наставляемого:**

- пользоваться имеющейся в образовательной организации нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию программы наставничества;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством; запрашивать интересующую информацию;
- принимать участие в оценке качества реализованных персонализированных программ наставничества, в оценке соответствия условий их организации требованиям и принципам системы (целевой модели) наставничества;
- выходить с ходатайством о замене наставника к куратору реализации программ наставничества в образовательной организации.

## **РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ В РАМКАХ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА**

**Форма наставничества – педагог-педагог.**

**Вариации ролевых моделей.**

- «опытный педагог – молодой специалист». Поддержка для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепление на месте работы;
- «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы». Конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с воспитанниками», «испытываю стресс во время занятий»).

## **ТИПОВЫЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ПЛАНЫ РАЗВИТИЯ НАСТАВЛЯЕМЫХ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА В СООТВЕТСТВИИ С ФОРМАМИ ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Форма наставничества:

Наставник: \_\_\_\_\_

Наставляемый: \_\_\_\_\_

Период реализации программы наставничества: \_\_\_\_\_

Цель: \_\_\_\_\_

Задачи: \_\_\_\_\_

№	Содержание работы	Сроки	Действия наставляемого	Ожидаемый результат	Фактический результат	Примечание

## **СИСТЕМА МОТИВАЦИИ РАБОТЫ НАСТАВНИКОВ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИХ РАБОТЫ**

Нормативное правовое условие осуществления наставнической деятельности педагогическими работниками в образовательной организации – выполнение ими дополнительных обязанностей по наставничеству, не входящих в их должностные обязанности, на добровольной основе и за дополнительные меры стимулирования. Предусматривается письменное согласие наставника на выполнение наставнических обязанностей, а также необходимость получения письменного согласия педагогического работника на закрепление за ним наставника.

Выполнение педагогическими работниками дополнительной работы по наставнической деятельности регулируется коллективным договором, дополнительными соглашениями к их трудовому договору, положением об оплате труда, иными локальными нормативными актами образовательной организации в соответствии с трудовым законодательством. Так, в соответствии со статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации за выполнение педагогическими работниками дополнительной работы, не входящей в их должностные обязанности, в том числе к ним может быть отнесена работа по наставничеству, предусмотрены компенсационные и стимулирующие выплаты, которые включаются в заработную плату труда.

### **ЗАВЕРШЕНИЕ И РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

Завершение персонализированной программы наставничества педагогических работников происходит в случае:

- завершения плана мероприятий и срока действия персонализированной программы наставничества;
- по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);
- по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого – форс-мажора).

Наставник и наставляемый в силу определенных объективных обстоятельств могут быть инициаторами завершения персонализированной программы наставничества, но направляют усилия на сохранение доброжелательных отношений. Эти обстоятельства выдвигают на первые роли фигуру психолога (на внутреннем контуре) и различные психологические службы на внешнем контуре образовательной организации. Вместе с тем наставник и наставляемые могут обращаться к куратору с предложением о смене наставника/наставляемых, а также о необходимости продолжения программы наставничества, но по иным направлениям. По обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов возможна корректировка персонализированной программы наставничества.

## МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

### Форма "педагог-педагог"

Форма наставничества "педагог - педагог" предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вам важно ощущение поддержки наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?										

14. Что особенно ценно для Вас в программе?

\_\_\_\_\_

15. Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1 - 2 раза	Никогда
--	-------------	-------	-------	------------	---------

16. Рады ли Вы участвовать в программе? [да/нет]

## ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ ПО НАСТАВНИЧЕСТВУ

№	Сроки	Наименование общих мероприятий	Форма проведения
1	сентябрь	<p>Знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДОУ:  *Федеральным законом «Об образовании»;  *ФГОСДО;  *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 учреждения</p> <p>Методика проведения праздников в детском саду «Здравствуй, Осень!»</p>	<p>Выявление трудностей в работе (анкетирование)</p> <p>Участие в подготовке к празднику, просмотр мероприятия, обсуждение работы наставляемого</p>
2	октябрь	<p>Содержание комплексно-тематического планирования.  Ведение документации педагога, формы планирования образовательного процесса.  Современные подходы к взаимодействию ДОУ и семьи. Родительское собрание.</p>	<p>Консультация, мастер-класс.</p> <p>Открытый просмотр и помощь в организации и проведения собрания, составлении протокола.  Консультация «Правила оформления родительских уголков, папок-передвижек, наличие материала, о формах их оформления</p>
3	ноябрь	<p>Изучение методики проведения НОД, совместная разработка конспектов НОД, эффективное использование дидактического материала в работе.  Самообразование педагога, выбор темы.</p> <p>Подготовка к проведению развлечения «День матери»</p>	<p>Взаимопосещение молодого специалиста и наставника НОД и режимных моментов  Консультирование.  Помощь в ведении портфолио. Общие вопросы.  Помощь в разработке конспекта развлечения</p>
4	декабрь	<p>Составление конспекта и проведение организованной образовательной деятельности молодым специалистом.</p>	<p>Просмотр конспекта и проведение организованной образовательной деятельности молодым специалистом.</p>

		Инструктажи в детском саду. Тренировочные эвакуации.	Обсуждение. Познакомить с различными инструкциями детского сада, помочь осознать серьезность их исполнения.
5	январь	Анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения.	Дискуссия на тему: «Трудная ситуация в работе с детьми и ваш выход из неё».  Проведение тренинга «Профессиональная адаптация молодого педагога в ДОУ»
6	февраль	Основные проблемы в педагогической деятельности молодого специалиста.  Инновационные технологии в системе дошкольного образования.	Консультации, планирование, обмен опытом, помощь наставника. Консультация и ответы на интересующие вопросы
7	март	Организация предметно-пространственной среды в группе и на участке.  Организация прогулки с детьми в разное время года.	Консультация, мастер-класс. Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала). Открытое взаимопосещение, консультация.
8	апрель	Игра- ведущий вид деятельности дошкольников. Условия ее организации. Самостоятельная организация и руководство творческими играми детей. Роль игры в развитии дошкольников.  Мониторинг, изучение методик проведения и обследования воспитанников.	Наблюдение за совместной игровой деятельностью молодого специалиста с последующим консультированием. Консультация
9	май	Организация летней оздоровительной работы с детьми.  Подведение итогов работы.	Консультация и ответы на интересующие вопросы, оказание помощи в работе. Самоанализ молодого специалиста.
10	В течение года	Практикум по решению педагогических ситуаций. Имидж педагога. Педагогическая этика, культура поведения.	В работе с детьми. В работе с родителями и коллегами.

