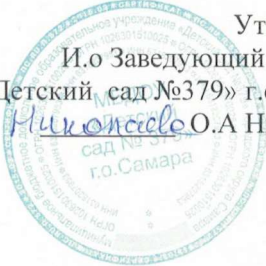


Принято  
На педагогическом совете  
Протокол № 1 от 28 августа 2024г.

Утверждаю  
И.о Заведующий МБДОУ  
«Детский сад №379» г.о Самара  
*Николаева О.А* Николаева



**Программа наставничества молодых педагогов  
МБДОУ «Детский сад №379» г.о Самара**

Самара, 2024 г.

## СОДЕРЖАНИЕ

### **I раздел**

Введение.....3

Пояснительная записка.....4

### **II раздел**

2.1. Формы и методы работы с молодыми специалистами.....5

2.2. Содержание программы.....7

2.3. Поэтапная реализация программы.....8

2.4. Механизм реализации программы.....13

### **III раздел**

3.1. Материально-техническое обеспечение Программы.....13

Список литературы.....16

Приложение «Перспективное планирование воспитателя –  
наставника».....17

## **Введение**

В настоящее время в нашем обществе дошкольному образованию стало уделяться больше внимания. Строятся новые детские сады, с целью уменьшения дефицита мест в дошкольных учреждениях. Но, тем не менее, остро стоит вопрос обеспечения педагогическими кадрами не только новых дошкольных учреждений, но и уже действующих. Выпускники педагогических ВУЗов и колледжей все реже работают по специальности. Зачастую, для работы с детьми 3-7 лет приходят специалисты:

1. Воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку.
2. Воспитатели, с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы.
3. Воспитатели со слабо развитой мотивации труда.

Текучесть кадров, нехватка педагогов-дошкольников актуальный вопрос нашего времени. Что же может положительно повлиять на его решение? Ответ на этот вопрос лежит не только в экономической сфере, но и частично может быть решен с помощью введения системы наставничества в деятельность педагогических коллективов. В нашем образовательном учреждении мы выделили две категории педагогов, которым наставник может оказать помощь во вхождении в профессию:

1. Молодые специалисты – выпускники ВУЗов и колледжей.
2. Начинающие педагоги – специалисты с педагогическим образованием, без опыта работы (по профилю).

Когда мы говорим о наставничестве, мы имеем в виду одну из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой молодой или начинающий педагог практически осваивает персональные приёмы под непосредственным руководством педагога-мастера.

В нашем понимании наставник - руководитель, опытный педагог, знающий специалист, содействующий овладению профессиональными знаниями молодого или начинающего специалиста, а также росту его общественной активности.

Наставничество может быть коллективным, когда за одним молодым или начинающим специалистом закрепляется несколько наставников, и индивидуальным. В опыте работы дошкольного блока используется индивидуальная форма наставничества, хотя и другие педагоги всегда с

готовностью делиться опытом и рады помочь молодому или начинающему коллеге.

Наставничество направлено на обеспечение более быстрого вхождения в должность молодого педагога и в нашей практике позволяет:

- повысить качество профессиональной подготовки и квалификации;
- развить у молодых и начинающих специалистов позитивное отношение к педагогической деятельности, дать им возможность быстрее достичь рабочих показателей, необходимых ДОУ;

- предоставить наставникам возможность карьерного роста, поощрить за хорошую работу, признать их заслуги;

- снизить текучесть кадров, уменьшив количество молодых специалистов, уволившихся в течение первых лет педагогической деятельности.

### **ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА.**

В современных условиях модернизации системы образования особое значение приобретает тот факт, что молодой педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Сегодня система наставничества вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Молодые специалисты, поступающие в дошкольные учреждения, часто испытывают потребность в общении, более глубоком знании психологии дошкольников, методик дошкольного воспитания, освоению ими новых педагогических технологий.

Если вовремя не помочь и не поддержать молодого педагога в такой ситуации, а просто «отпустить в свободное плавание», то после первых недель душевного подъема и эйфории неминуемо начнутся конфликты. У молодого педагога могут появляться сомнения в собственной профессиональной и в личностной несостоятельности. Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем, а родители и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма. А также педагогические работники, реализующие Программу, должны обладать основными компетенциями, необходимыми для создания условия развития детей [ФГОС п. 3.2.5].

Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности. Каждый руководитель ДОУ, старший воспитатель (методист) осознаёт тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении

дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами. Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса в ДОУ необходима высокая профессиональная компетентность педагогов. Программа нацелена на работу с молодыми специалистами. Начиная свою работу в ДОУ, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания.

Алгоритм данной программы предполагает следующее:

- Постановка цели, задач;
- Составление программы;
- Подбор средств реализации программы;
- Определение способов реализации программы,
- Контроль и коррекция.

### **Ожидаемый результат.**

- Познание себя и ориентация на ценности саморазвития.
- Качественное изменение отношений в коллективе.
- Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.

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

Таким образом, данная программа направлена на формирование у педагогов убеждений:

- Чтобы учить, сам должен много знать, уметь, верить.
- Тот, кто занят воспитанием души ребёнка, должен верить в него.
- Верить в свои педагогические возможности, никогда не опускать руки, даже когда, казалось бы, ничего не получается.

При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

## **2.1.Формы и методы работы с молодыми специалистами**

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

- уровень базового образования, теоретическая подготовленность;
- индивидуальные особенности педагога;

- уровень профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хотят добиться)

- наличие практического опыта работы с детьми.

### **Формы и методы работы:**

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

### **Условия эффективности работы**

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

## **2.2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ.**

Цель: помочь молодым воспитателям в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.

### **Основные задачи программы:**

- Обеспечение теоретической, психологической, методической поддержки воспитателей.
- Стимулирование повышения теоретического и методического уровня педагогов, овладения современными образовательными программами, инновационными технологиями.
- Проведение мониторинга результативности работы во всех направлениях воспитательной и образовательной деятельности.

### **Основные направления.**

- Анализ результатов образовательной деятельности, изучение уровня профессиональной подготовки педагогов, их потребностей, затруднений.
- Организация семинаров, практикумов, деловых игр, консультаций, мастер-классов, открытых занятий с целью совершенствования методики и оптимизации их проведения.
- Изучение нормативных правовых и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.
- Разработка и обсуждение планирования.
- Взаимное посещение занятий обмена опытом, совершенствование методики преподавания.
- Ознакомление педагогов с новинками нормативно-правовой, учебно-методической и справочной литературы.

Условия эффективности работы.

- Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов;

- Системность и непрерывность в организации всех форм методической работы;

- Сочетание теоретических и практических форм;
- Оценка результатов работы (диагностика развития детей);
- Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информации.

### 2.3. Поэтапная реализация программы

Цель: помочь молодому педагогу в профессиональном становлении.

#### 1 этап: Диагностический.

- Педагогическое образование (колледж, ВУЗ, факультет).
- Теоритическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников).
- Наличие опыта практической работы с детьми.
- Ожидаемый результат педагогической деятельности.
- Выявление положительных и отрицательных черт характера педагога.

В зависимости от результатов диагностического этапа молодые педагоги условно делятся на три группы:

<b>Группы</b>		
1. Воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку.	2. Воспитатели, с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы.	3. Воспитатели со слабо развитой мотивации труда.
<b>Содержание и цели работы:</b>		
Усвоение теоретического материала, формирование навыков практической работы.	Овладение навыками практической работы с педагогами, детьми, родителями.	Повышение интереса и положительного отношения к педагогической деятельности, помочь осознать свою



		профессиональную значимость, степень ответственности за воспитание и обучение детей.
<b>Формы и методы работы:</b>		
Консультации, семинары – практикумы, беседы, изучение методической литературы, взаимопосещения, коллективные просмотры педагогических мероприятий.	Консультации, семинары – практикумы, беседы, изучение методической литературы, взаимопосещения, коллективные просмотры педагогических мероприятий.	Дискуссии, круглые столы, деловые игры, убеждения, поощрения, беседы.

## **2 этап:**

### **Практический**

- Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- Взаимоподдержка и взаимопомощь;
- Координация действий педагогов в соответствии с задачами ДОУ и задачами воспитания и обучения детей;
- Разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемых программ;
- Оказание методической помощи опытными педагогами начинающим;
- Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога;
- Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

## **3 этап:**

### **Аналитический**

- Анализ результатов работы молодого педагога с детьми;
- Динамика профессионального роста.
- Рейтинг молодого педагога среди коллег, родителей;
- Самоанализ своей деятельности за прошедший год;
- Перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;

- Подведение итогов, выводы.

Использовать в работе с молодыми воспитателями и разработку индивидуального плана профессионального становления:

- назначение наставника из числа педагогов (необходимое условие – согласие и выбор его только самим молодым педагогом);
- педагогическое самообразование и самовоспитание
- участие в мероприятиях «Школы молодого воспитателя»;
- участие в работе методического объединения;
- участие в жизни детского сада.

**Работу с молодыми воспитателями строить с учетом основных аспектов:**

**Старший воспитатель – молодой специалист:**

- создание условий для легкой адаптации молодого специалиста на работе;
- обеспечение необходимыми знаниями, умениями, навыками;
- обеспечение методической литературой, материалами перспективного планирования, дидактическими материалами, знакомство с методическим кабинетом.

**Молодой специалист – ребенок и его родитель:**

- формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей.

**Молодой специалист – ребенок:**

- оказание поддержки со стороны коллег.

В современных условиях выпускник вуза, колледжа должен максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Сегодня наставничества заслуживает самого пристального внимания, в нем отражена жизненная необходимость выпускника учебного заведения получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. Процесс наставничества затрагивает интересы трех субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации – работодателя



В своём профессиональном становлении молодой педагог проходит несколько ступеней.

**1 ступень – 1 год работы (стажировка)** - самый сложный период как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег. Осознание своих возможностей как педагога, начинает понимать свою значимость для детей, родителей, коллег. На практике применяет знания и умения, полученные в учебном заведении. Трудности, испытываемые в работе, заставляют заниматься самообразованием.

**Задача:** предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.

**Адаптационная работа включает в себя:**

- Беседа заведующего ДОУ при приеме на работу молодого специалиста, знакомство его с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом ДОУ, традициями, определение рабочего места.
- Изучение нормативно – правовой базы.
- Ведение документации.

- Знакомство с детским садом, представление молодого воспитателя коллективу (выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге

будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста.).

- Анкетирование (выявление затруднений в работе на начало года).

- Молодой воспитатель несколько дней под руководством старшего воспитателя проходит стажировку у своего более опытного коллеги, т.е. они работают вместе с группой детей наставника. За это время он знакомится с воспитанниками, родителями, помощником воспитателя, изучает режим дня группы, документацию и т.д. Все возникшие вопросы обсуждаются после рабочей смены в присутствии старшего воспитателя.

- По возможности начинающий педагог направляется на ту группу, где работает опытный воспитатель, который может быть его наставником, дать необходимые консультации, продемонстрировать занятия, организацию прогулки детей и т.д.

- Дидактическая подготовка к проведению педагогических мероприятий и совместной деятельности детей.

- Молодой воспитатель испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда.

- Закрепление педагога – наставника за молодым специалистом.

- Составление совместного плана молодого специалиста и наставника.

- Взаимодействие молодых педагогов разных детских садов.

**2 ступень – 2 -5- й год работы (развивающий)** - процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, снискание авторитета среди детей, родителей, коллег. Педагог изучает опыт работы коллег своего учреждения и других ДОО, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые мероприятия: методические объединения воспитателей, отчеты и т.д. Все интересные идеи, методы и приемы по рекомендации старшего воспитателя фиксирует в «Творческой тетради». На этом этапе старший воспитатель предлагает определить методическую тему, над которой молодой педагог будет работать более углубленно. Активно привлекается к показу педагогических мероприятий на уровне детского сада.

**3 ступень – 5-6 й год работы (становления)** - складывается система взаимоотношений с детьми, родителями, коллегами, имеются собственные

разработки. Педагог внедряет в свою работу новые технологии. Происходит совершенствование, саморазвитие, освоение новых педагогических методик, технологий, устойчивый интерес к профессии, активное освоение приемов работы с детьми, развитие навыков самооценки, самоконтроля, желания повышать свое образование и квалификационную категорию, обобщение своего опыта работы.

#### **2.4.Механизм реализации программы**

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

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

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

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

### **3. Организационный**

#### **3.1.Материально-техническое обеспечение Программы**

Технические средства обучения:

- ноутбуки - 2,

- компьютер – 1

- музыкальный центр - 1;

- лазерный принтер – 3;

- мультимедийное оборудование – 2.

Методическое обеспечение:

- библиотека методической, справочной литературы и подписных методических изданий;

- копилка педагогического опыта коллектива;

- медиатека;

- дидактический материал;

- библиотека учебно-методической литературы.

Информационное обеспечение:

- подключена сеть Интернет;

- ведется работа по обновлению банка нормативно-правовой документации ДОУ.

**Заключение.**

Таким образом, можно констатировать, что для повышения эффективности работы с молодыми педагогами необходимы:

- Обоснованный выбор системы методической работы на основе аналитической деятельности;

- Работа на основе диагностики педагогических затруднений, учета творческой активности и информационных потребностей педагога;

- Взаимосвязь всех подразделений методической службы ДОУ, форм и методов методической работы;

- Оптимальное сочетание теоретических и практических форм; Оценка педагогического труда по результатам;

- Современное обеспечение методической литературой.

У молодого педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно – образовательный

процесс, раскроется творческий потенциал. Школа молодого воспитателя «Ступеньки к мастерству» поможет более успешно адаптироваться начинающим педагогам, позволит быстрее найти ответы на сложные для новичка вопросы, быстрее добиться успеха в работе с детьми.

## Список литературы

1. Приказ Министерства образования и науки РФ от 17.10.2013 г. № 1155 «Об утверждении федерального государственного стандарта дошкольного образования»,
2. Федеральный Закон от 29.12. 2012 «Об образовании в РФ»,
3. «Инновационные процессы в современном дошкольном образовании» Л.П. Пяткова, О. А. Стальбовская, С. В. Ушакова, 2013
4. «Воспитание звуковой культуры речи у дошкольников» А. Максаков, 2006 г.
5. «Занятия по развитию речи в первой младшей группе детского сада» В.В. Гербова, А.И. Максаков, 1986
6. «Контроль физического состояния детей дошкольного возраста» Т.А. Тарасова, 2005 г.
7. «Здоровый малыш. Программа оздоровления детей в ДОУ» Под ред. З.И. Бересневой, 2004 г
8. «Организация деятельности детей на прогулке» Т. Г. Кобзева, 2013г.
9. «Детский сад: будни и праздники» сост. Т.Н. Доронова, Н.А. Рыжова, 2006 г.
10. «Развитие ребенка в конструктивной деятельности» Н.В. Шайдурова, 2008 г.
11. «Три сигнала светофора» Т.Ф. Саулина, 2009 г.
12. «Как обеспечить безопасность дошкольников», К.Ю. Белая, В.Н. Зимонина и др., 2006 г.
13. «Освоение образовательной области «Труд» Е.А. Баландина, И. Г. Истомина, Е. В. Загорская. 2014
14. «Организация сюжетной игры в детском саду» Н. Михайленко, Н. Короткова, 2009 г.



**Тематический план  
воспитателя-наставника по педагогическому просвещению молодого педагога**

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

	Роль сюжетно – ролевой игры в развитии дошкольников. Организация и методика проведения сюжетно-ролевых, режиссёрских, дидактических игр.	Консультация, просмотр проведения сюжетной игры наставником, методические рекомендации.
	Изучение нормативных документов, ФГОС	Изучение норм и регламентов, освоение практических навыков внедрения стандартов качества. Консультация «Корректировка Основной образовательной программы дошкольной образовательной организации в соответствии ФГОС дошкольного образования»
декабрь	Составление конспектов НОД	Методические рекомендации по составлению плана конспектов (цель, задачи, технологии, оборудование, предварительная работа, ход).
	Методика проведения праздников в детском саду.	Участие в подготовке к зимнему празднику, «Новый год», просмотр мероприятия, обсуждение.
	Формы работы по физическому развитию детей и укреплению здоровья	Методические рекомендации по организации физкультурных - оздоровительных мероприятий (прогулка, зарядка, гимнастика, закаливающие мероприятия), подбор литературы.
	Открытый просмотр и анализ непосредственно - образовательной деятельности в младших группах. Соблюдение методики проведения образовательной деятельности с детьми дошкольного возраста.	Анализ работы. Просмотр молодым специалистом организованной деятельности, обсуждение задач, технологий и результативности.
	Конфликтные ситуации между детьми и способы их устранения.	Анализ работы. Обсуждение конкретных примеров, советы наставника.
январь	Открытый просмотр приёма пищи в подготовительной группе, организованного молодым специалистом.	Анализ работы
	Освоение и совершенствование навыков молодого специалиста	Помощь и контроль в заполнении текущей документации

	Взаимодействие воспитателей со специалистами ДОО (музыкальным руководителем, инструктором по физической культуре) в процессе образовательной деятельности	Методические рекомендации, совместное обсуждение
	Индивидуальное сопровождение ребенка.	Совместное обсуждение особенностей характера, поведения и развития каждого ребенка и методов их корректирования.
	Знакомство со здоровьесберегающими технологиями. Показ молодым специалистом закаливающих процедур.	Обсуждение темы, составление плана, помощь в подготовке и проведении молодым специалистом закаливающих процедур.
	Повышение профессионального мастерства	Участие в работе педсовета, рекомендации по подготовке материалов к педсовету.
февраль	Участие в проводимых конкурсах и других мероприятиях, организуемых в ДООУ	Методические рекомендации и советы по участию в проводимых конкурсах и других мероприятиях.
	Взаимодействие воспитателей со специалистами ДОО (учителем – логопедом, педагогом - психологом) в процессе образовательной деятельности	Методические рекомендации
	Работа по речевому развитию детей	Методические рекомендации по созданию картотеки речевых игр. Советы по использованию различных видов деятельности по речевому развитию (беседы, игры).
	Привлечение родителей к мероприятиям в детском саду.	Организовать праздник ко Дню Защитника Отечества, совместно обсудить план, помощь в проведении.
	Оздоровление детей в процессе режимных моментов (утренняя, корригирующая, пальчиковая, дыхательная гимнастика)	Методические рекомендации
март	Использование различных технологий в образовательной деятельности детей.	Консультация, советы по целесообразности их использования

	Открытый просмотр проведения молодым специалистом корректирующей гимнастики с детьми 2-й младшей группы	Анализ работы
	Проектная деятельность дошкольников.	Совместное планирование проекта, помощь в его осуществлении.
	Оздоровление детей в процессе режимных моментов (система закаливания)	Методические рекомендации
апрель	Информирование родителей о жизни детей в детском саду.	Консультация о правилах оформления родительских уголков, наличие материала, формах их оформления.
	Использование схем, мнемотаблиц, моделей в работе с детьми.	Консультация, изготовление материала (схем, моделей и т.д.) молодым специалистом.
	Оформление и ведение документации в группе.	Проверить ведение документации молодым специалистом, обсудить, дать советы.
	Организация прогулки.	Методические рекомендации, совместное обсуждение.
май	Открытый просмотр проведения молодым специалистом прогулки с детьми 2 младшей группы	Анализ работы.
	Подготовка к летней - оздоровительной компании.	Консультация, документация, закаливание, оформление родительского уголка.
	Подведение итогов, анализ работы.	Анализ проделанной работы, пожелания на будущее.