

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ГОРОДА РОСТОВА-НА-ДОНУ  
«ДЕТСКИЙ САД №312»**

СОГЛАСОВАНО  
ПЕДАГОГИЧЕСКИМ СОВЕТОМ  
Протокол №1 от 18.08.2023

УТВЕРЖДЕНО  
ЗАВЕДУЮЩИЙ МБДОУ №312  
Н.В.СНИЩЕНКО  
Приказ №88-0 от 19.08.2023



# **ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

МБДОУ №312  
«СТУПЕНЬКИ К МАСТЕРСТВУ»  
НА 2023-2024 УЧЕБНЫЙ ГОД

Ростов-на-Дону  
2023 г.

## СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

№ п/п	Содержание.	Страница
1	Паспорт программы	2
2	Пояснительная записка	4
3	Содержание программы	6
4	Этапы реализации	9
5	Механизм реализации программы	12
6	Индивидуальный план развития педагога под руководством наставника	14
7	Приложения	18

## ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

1.	1. Наименование программы	Программа по организации наставничества МБДОУ № 312 на 2023 – 2024 учебный год «СТУПЕНЬКИ К МАСТЕРСТВУ»
2	Цель.	Оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении.
3	Задачи	1.Привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности. 2.Способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОО. 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.
5	Сроки реализации	2023 – 2024 учебный год
6	Структура программы	-Паспорт программы. -Пояснительная записка

		<ul style="list-style-type: none"> <li>-Содержание программы</li> <li>-Этапы реализации программы.</li> <li>-Механизм реализации</li> </ul> Приложения
7	Участники программы	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Заведующий ДОУ – Смищенко Н.В.</li> <li>-Старший воспитатель – Куратченко О.А.</li> <li>-Педагоги-наставники – Кустова О.В.\Голуб В.Ф.</li> <li>-Молодые (вновь принятые) педагоги – Жижилева А.А./Резникова Н.Н.</li> </ul>
8	Ожидаемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Молодые или вновь принятые педагоги ДОУ приобретут возможность личностного и профессионального роста.</li> <li>-Улучшится качество образовательного процесса в ДОУ.</li> <li>-Ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста.</li> </ul>

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

«Всегда вперёд, после каждого совершённого шага  
готовиться к следующему, все помыслы отдавать тому,  
что ещё предстоит сделать».

Н.Н.Бурденко.

Настоящая Программа разработана в соответствии с Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества организаций, осуществляющих свою деятельность по общеобразовательным, программам среднего образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» образовательные организации (далее – ОО) должны разработать и осуществить реализацию Программ наставничества (далее – В соответствии с ГОСТ Р 54871-2011 («Проектный менеджмент. Требования к управлению программой»).

Программа – это совокупность взаимосвязанных проектов и другой деятельности, направленных на достижение общей цели и реализуемых в условиях общих ограничений.

Структурное построение Программы как документа планирования, определяется процессом ее разработки, который предполагает выполнение следующих содержательных этапов:

– целеполагание (определение и согласование со всеми участниками системы наставничества в ОО цели и задач);

– определение форм наставничества, как проектов в рамках Программы;

– выбор ролевых моделей в рамках форм наставничества, как микро-проектов;

– разработку типовых индивидуальных планов развития наставляемых под руководством наставника (далее – Индивидуальных планов) в разрезе форм наставничества, на основе которых наставнические пары (наставляемый с наставником) разрабатывают свои индивидуальные планы с учетом выбранной ролевой модели.

– разработку календарного плана работы Школы наставника. (При условии ее создания в ОО как коммуникативной площадки в рамках внедрения Целевой модели наставничества.

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. Выпускники педагогических ВУЗов и колледжей все реже работают по специальности.

Несмотря на нехватку кадров, в соответствии с современными 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 МДОУ № №312 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.

Актуальность:

Статистические данные свидетельствуют о том, что большое количество молодых специалистов, окончивших колледжи и получивших специальность «воспитатель ДОО», не стремятся посвятить свою трудовую деятельность этой профессии. Причин ухода начинающих 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.

**Проблема:**

Недостаточно высокий уровень профессиональной компетентности молодых воспитателей или вновь принятых педагогов чаще в практической деятельности, а так же и теоретической в части нормативно-правовых документов, современных требований дошкольного образования. Программа «Ступеньки к мастерству» направлена на становление молодого педагога с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

**Цель:** Оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении.

**Задачи:**

1. Привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности.
2. Способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОО.

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.

**Ожидаемый результат:**

- Молодые или вновь принятые педагоги ДОО приобретут возможность личностного и профессионального роста.

- Улучшится качество воспитательно-образовательного процесса в ДОО.

- Ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста. Основные термины:

**Наставничество** — это практика введения нового сотрудника в (учреждение) и обучения на рабочем месте силами сотрудников различных подразделений компании, специально подготовленных для выполнения этой задачи.

**Наставник** — опытный сотрудник компании (учреждения), принимающий на себя функцию обучения новичка в период прохождения им испытательного срока.

**Стажер** — новый сотрудник учреждения (молодой педагог или педагог без опыта работы) в период обучения и вхождения в должность под руководством наставника.

В ДОО это воспитатели которым, необходимо повысить уровень профессиональных знаний и умений; Специалисты, впервые пришедшие в сферу профессионального образования, молодые специалисты.

Критерии отбора наставников — это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

## СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Наставничество - одна из функций работника, предполагающая помощь новому сотруднику в период адаптации на новом рабочем месте. Включает в себя планирование, организацию и контроль введения нового работника в должность. Заключается в практической передаче профессиональных и иных навыков и знаний от более опытного работника - менее опытному.

Наставничество в МДОУ в МБДОУ №312 (далее - ДОУ) является разновидностью индивидуальной работы с молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа (до 3-х лет) педагогической деятельности, или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

Основными принципами движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики. Известно, что профессионализм складывается на протяжении всего зрелого периода жизни. Темп и скорость, с которыми развивается мастерство педагогов, в разные периоды различны. Особенно быстро оно развивается в первые годы – это период становления молодого специалиста.

Этапы становления молодого педагога 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).

Практически каждому молодому педагогу или вновь поступившему педагогу в становлении педагогической деятельности требуется помощь, кому-то она понадобится несколько месяцев, кому-то годы.

В ДОУ можно выделить 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).

Молодым специалистом считается начинающий педагог, как правило, овладевший основами педагогики и психологии по программе вуза (училища), проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

Программа «Ступеньки к мастерству» способствует становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

1. Вхождение в профессиональное образовательное пространство,

2. Профессиональное самоопределение,

3. Творческая самореализация,

4. Проектирование профессиональной карьеры,

5. Вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность.

6. Самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

### Направления:

Направления	Содержание направления
Профессионализация	Появление новых качеств профессионала и именно здесь молодому педагогу необходимо наставничество.
Социализация	Появление новых качеств личности

Наставником может являться опытный педагогический работник (воспитатель), обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания.

Наставник должен обладать высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении. Критерии отбора наставников — это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

### КРИТЕРИИ ОТБОРА НАСТАВНИКОВ

Квалификация сотрудника	Должность: воспитатель первой или высшей квалификационной категории. Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества
Показатели результативности	- стабильно высокие результаты образовательной деятельности - отсутствие жалоб от родителей и воспитанников
Профессиональные знания и навыки	- знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста; - умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками; - знание компьютерной программы
Профессиональные знания и навыки	- знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста; - умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками; - знание компьютерной программы
Профессионально важные качества личности	- умение обучать других - умение слушать - умение говорить (грамотная речь) - аккуратность, дисциплинированность - ответственность - ориентация на результат
Личные мотивы к наставничеству -	- потребность в приобретении опыта управления людьми – желание помогать людям (помощь раскрыться новичкам) - потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации

### Права наставника

- Включать с согласия заведующего ДОО (старшего воспитателя), других сотрудников для дополнительного обучения молодого специалиста.

- Требовать рабочие отчеты у молодого специалиста, как в устной, так и в письменной форме.

### ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

I. Подготовительный

II. Реализационный.

III. Итоговый.

I. Подготовительный этап реализации программы включает в себя:

- Изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве.

- Закрепление молодых специалистов за воспитателями наставниками.

- Подбор методической литературы для изучения молодыми специалистами.

- Составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей. Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на заседаниях педагогического совета ДОО и утверждаются приказом заведующего с указанием срока наставничества (не менее одного года).

II этап Реализационный включает в себя:

- Изучение новой Федеральной образовательной программы дошкольного образования;

- Изучение теоретического основания и содержания программы «От рождения до школы» под редакцией Н.Е. Вераксы; Т.С. Комаровой; М.А. Васильевой;
- Совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми.
- Совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы.
- Ознакомление молодых специалистов с организацией предметно-развивающей среды в группах.
- Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОО.
- Показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставниками для молодых специалистов в разных возрастных группах.
- Посещение режимных моментов и показ совместной деятельности молодыми педагогами, с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми.
- Консультации для молодых специалистов по работе с родителями.
- Самообразование молодых специалистов.
- Обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.

Начальный этап вхождения начинающего педагога в педагогическую среду, его адаптация в коллективе будут успешны, если четко продумана и спланирована методическая поддержка на основе изучения затруднений и творческого потенциала специалиста, его профессиональных знаний. Должна быть создана такая система сопровождения молодых специалистов, которая поможет им не только адаптироваться, но и развить умение на практике применить знания, полученные в учебном заведении, сформировать педагогические навыки взаимодействия с детьми и их родителями. Основной задачей работы с начинающими педагогами (молодыми специалистами) — повышение качества и эффективности образовательного процесса в ДОО и стимулирование роста уровня профессионально-педагогической компетентности начинающих педагогов. Многолетний опыт работы педагогического коллектива позволяет наметить следующие направления деятельности по введению молодого специалиста в профессию педагога:

1. Индивидуальные и групповые беседы администрации, методической службы, педагогов - наставников о цели, назначении, принципах и содержании деятельности данного ДОО, о психолого-педагогических особенностях воспитанников, о личностной позиции и педагогической миссии воспитателя детского сада.
2. Создание в организации условий для личностных проявлений начинающего педагога, для его самореализации.
3. Организация систематического, грамотного, увлекательного психологопедагогического просвещения начинающих педагогов в различных формах.
4. Создание условий для повышения квалификации, профессионально-педагогической переподготовки воспитателей (если они пришли из других сфер деятельности).
5. Вовлечение молодых педагогов в инновационную деятельность.
6. Деятельность всевозможных клубов, вечеров, интересных встреч, дискуссий, неформального общения профессиональной направленности.
7. Диагностика и мониторинг образовательного процесса, роста профессионального мастерства начинающего педагога.
8. Проведение и психолого-педагогический анализ мероприятий, организованных начинающими педагогами.
9. Контроль, учёт и оказание методической помощи воспитателям.
10. Обеспечение или предложения педагогам самостоятельно изучить необходимую литературу с рекомендациями по организации образовательного процесса, взаимодействию с родителями воспитанников, повышению профессиональной компетентности.
11. Обучение педагогов правильному и рациональному ведению документации.
12. Организация индивидуального наставничества (распределение наставников; оформление документации по наставничеству: рекомендации начинающим педагогам и их наставникам,

индивидуально-личностная программа повышения профессиональной компетентности начинающего педагога-воспитателя; создание методической копилки начинающего педагога-воспитателя).

### 13. Своевременное решение конфликтных ситуаций.

Педагог-наставник:

- содействует созданию благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- обеспечивает атмосферу взаимопомощи;
- координирует действия начинающего педагога в соответствии с задачами воспитания и обучения детей;
- оказывает помощь в проектировании, моделировании и организации воспитательно-образовательной работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемых программ;
- передает свой педагогический опыт и профессиональное мастерство;
- знакомит в процессе общения с теоретически обоснованными и востребованными педагогическими технологиями;
- консультирует по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала; оказывает позитивное влияние на рост профессиональной компетентности начинающего педагога.

Формы работы, используемые в работе по наставничеству: наблюдение педагогического процесса у опытных педагогов, взаимопосещение, консультации, открытые мероприятия, круглые столы, семинары-практикумы и т.д. Разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывает положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

В методическом сопровождении деятельности начинающих педагогов важны не разнообразие мероприятий, а система, направленная на совершенствование профессиональной подготовки путем освоения целостной работы воспитателя дошкольной образовательной организации.

Вывод: система наставничества планируется и своевременно конкретизируется в зависимости от ожиданий и индивидуальных особенностей педагога. Эта система согласуется с годовыми задачами и спецификой ДОУ, поэтому она не может разрабатываться единой для всей системы дошкольного образования.

III этап реализации программы - итоговый включает в себя.

- Показ молодыми специалистами открытых мероприятий:
  - в образовательной организации
  - на муниципальном уровне
- Анализ результатов работы на педагогическом совете.
- Ежегодное подведение итогов работы.
- Обобщение опыта работы.

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

### **МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

Реализация программы «Ступеньки к мастерству» рассчитана на один учебный год, осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами), старшим воспитателем, 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 «Ступеньки к мастерству» представляются на итоговом педагогическом Совете.

## **ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА**

**Форма наставничества: «педагог – педагог»**

Ролевая модель: «опытный учитель-молодой специалист».

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника

---

Ф.И.О.и должность наставника

---

Срок осуществления плана: с «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставн
---	-----------------	------	-----------------------	-----------------------	----------------

					ика
Раздел 1 Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития	август	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития;		
1.2	Провести диагностическую /развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития	сентябрь	сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.3	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей	сентябрь	Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2		
Раздел 2 Вхождение в должность					
2.1	Познакомиться с ОП, ее особенностями, направлениями работы, Программой развития и др.		Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы ООП		
2.2	Изучить помещения ОО (основные помещения, правила пользования и пр.): учебные кабинеты, актовый и пр.		Хорошая ориентация в здании ОО, знание аварийных выходов, ... физкультурный и музыкальный зал, кабинеты специалистов и т.д.		
2.3	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство ОО, педагоги- узкие специалисты;		Совместно с наставником осуществлены визиты-знакомства, во		

	педагог-психолог, учитель-логопед, музыкальный руководитель, инструктор по физвоспитанию, кухня, бухгалтерия и т.д.		время которых обсуждены взаимодействия в работе и степень сотрудничества		
2.4	Изучить сайт ОО, страничку ОО в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности ОО		Хорошая ориентация по сайту, на страницах ОО в соцсетях «..» и «...», изучены Правила размещения информации в Интернете		
2.5	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОО (взаимодействие с родителями, коллегами, воспитанниками и пр.)		Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения		
2.6	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей		Соблюдаются правила безопасности при исполнении должностных обязанностей		
2.7	Изучить методiku построения и организации Воспитательно-образовательного процесса		Организован результативный Воспитательно-образовательный процесс		
2.8	Научиться анализировать результаты своей деятельности применяемых методов обучения...		Изучены и внедрены методы анализа профессиональной деятельности планов педагога,		
<b>Раздел 3 Направления профессионального развития педагогического работника</b>					
3.1	Изучить психологические и возрастные особенности воспитанников(указать возрастную группу) , которые учитываются при		Изучены психологические и возрастные особенности и		

	подготовке к занятиям		воспитанников(указать возрастную группу)		
3.2	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога		Освоены такие эффективные подходы к Планированию деятельности педагога		
3.3	Познакомиться с успешным опытом организации дополнительной деятельности таких мероприятий, как фестивали....проекты, тематические экскурсии, КВН		Изучен успешный опыт организации дополнительной деятельности.		
3.4	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их в деятельность МБДОУ)		Совместно с наставником подготовлены и проведены (кол-во) род. собраний, мероприятия с родителями(перечислить)		
3.5	Изучить документы и НПА, регулирующие деятельность педагога (в т.ч. критерии Оценочного листа, Положение по Положению..., ... оплате труда, ВСОКО, должностная инструкция и пр.)		Изучено содержание		
3.6	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты занятия); конспекты методрекомендаций по ... и пр.)		Составлены ; (технологические карты.....)		
3.7	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности ОО		Изучены проекты ОО по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога		
3.8	Изучить перечень и порядок предоставления платных		Документы изучены		

	образовательных услуг в ОО				
3.9	Перенять опыт оформления документации (перечень шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога		По формату подготовлены		
3.1 0	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профразвития)		На основе изучения успешного опыта организации профразвития в ОО выбраны формы собственного профразвития на следующий год		
3.1 1	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования.		Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе воспитанников и способов их профилактики		
3.1 2	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику пед. деятельности		Изучена практика разработки и внедрения (напр. Игр речевой направленности)		
3.1 3	Подготовить публикацию.../материал		Подготовлена к публикации статья /материал		
3.1 4	Подпись наставника _____ « ____ » _____ 20__ г.		Подпись наставляемого сотрудника _____ « ____ » _____ 20__ г.		

