

РЕЦЕНЗИЯ

на педагогическую разработку

«Школа профессионального мастерства «Путь наставничества»
воспитателей МАДОУ МО г. Краснодар «Детский сад «Сказка»
Доминовой Ирины Сергеевны и Никитиной Галины Ивановны

Актуальность темы обусловлена тем, что преобразования в системе образования требуют возрождения института наставничества, совершенствования деятельности педагогических коллективов, новых профессиональных компетенций от педагогических работников.

Авторы разработки отмечают, что начало педагогической деятельности отмечается важностью для профессионального развития и личностного роста начинающего педагога. Для повышения мастерства педагогов дошкольного образования необходимо методическое и практическое сопровождение педагога-наставника. Цель разработки: оказание помощи начинающему педагогу в его профессиональном становлении, адаптации к коллективу, повышении уровня профессионального мастерства, обобщении и распространении педагогического опыта.

Разработка является целостной, в которой согласованы цель и задачи, способы их достижения. Материалы выстроены в определенной аргументированной логике. Приложение и список литературы отражают основные подходы к организации наставничества начинающему педагогам. В разработку входят методические рекомендации и консультации на темы: «Организация деятельности наставника в условиях дошкольной организации», «Персонализированная программа профессионального развития молодого специалиста», «Перспективы профессионального развития педагога».

Практическая значимость разработки заключается в том, что она апробирована в данном детском саду. Использование материалов показало повышение заинтересованности в профессиональном росте педагогических работников.

Педагогическая разработка может быть рекомендована для наставнической деятельности педагогами дошкольных образовательных организаций.

Рецензент:

ведущий специалист отдела

АиПДО МКУ КНМЦ

Подпись А.М. Шабалиной удостоверяю

Директор МКУ КНМЦ

№ 432 «25» октября 2023г.



А.М. Шабалина

А.М. Шабалина

А.В. Шевченко

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
муниципального образования город Краснодар
«Детский сад комбинированного вида «Сказка»

Педагогическая разработка
«Школа профессионального мастерства «Путь наставничества»

Авторы-составители:
Доминова Ирина Сергеевна,
Никитина Галина Ивановна,
воспитатели

Краснодар, 2022

Содержание

Пояснительная записка	3
Приложение	
Методические рекомендации «Организация деятельности наставника в условиях дошкольной организации»	7
Консультация для педагогов «Персонифицированная программа профессионального развития молодого специалиста»	11
Консультация для педагогов «Перспективы профессионального развития педагога»	19
Заключение	27
Список использованной литературы	28

Пояснительная записка

История наставничества идет из далекого прошлого. Первым профессиональным наставником (ментором), давшим имя всем будущим поколениям наставников, был древнегреческий Ментор. Этот герой древнегреческой мифологии был мудрым советчиком, пользовавшимся всеобщим доверием. Он стал примером мудрого и эффективного наставника.

Философы с давних времен пытались определить основные задачи деятельности наставника. Например, Сократ главной задачей наставника считал пробуждение мощных душевных сил ученика. Беседы Сократа были направлены на то, чтобы помочь «самозарождению» истины в сознании обучающегося. Его главное дидактическое достижение - диалектический спор, подводящий к истине посредством продуманных наставником вопросов. В поисках истины ученик и наставник должны находиться в равном положении, руководствуясь тезисом «я знаю только то, что ничего не знаю».

В начале XX века о проблемах наставничества размышлял К. Д. Ушинский. Он считал, что нельзя быть убежденным, что профессиональный опыт с лихвой компенсирует полное отсутствие теоретической подготовки. Теоретические знания и опыт должны дополнять друг друга, но не замещать.

Таким образом, профессиональная адаптация личности напрямую зависит от уровня педагогического мастерства, опыта и знаний наставника. следующие принципы:

- Принцип научности, предполагающий реализацию в образовательных организациях научно обоснованных и проверенных технологий.
- Принцип системности предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов.
- Принцип стратегической целостности определяет единую целостную стратегию реализации программы наставничества, обуславливающую основные стратегические направления такой деятельности.
- Принцип легитимности: деятельность по реализации программы наставничества должна соответствовать законодательству Российской Федерации и нормам международного права.
- Принцип обеспечения суверенных прав личности предполагает честность и открытость взаимоотношений.
- Принцип личной ответственности. Предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.

- Принцип индивидуализации и индивидуальной адекватности, направленный на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития.

- Принцип равенства. Этот принцип означает, что программа наставничества реализуется среди людей, имеющих разные культурные, национальные, религиозные и другие особенности.

- Принцип многоаспектности предполагает сочетание и чередование различных аспектов деятельности в процессе реализации программы наставничества.

Наставничество является проверенной стратегией, доказавшей свою способность помочь молодым людям реализовать их потенциал при любых обстоятельствах. За счет опыта других людей оно способно наиболее полно решать задачи образования и воспитания подрастающего поколения, его социализации и поддержки.

В процессе работы по наставничеству, нам воспитателям МАДОУ МО г. Краснодар «Детский сад «Сказка»: Доминовой Ирине Сергеевне Никитиной Галине Ивановне были рассмотрены и внедрены пять основных типов наставничества:

Традиционное личное наставничество. Личное наставничество подразумевает наставничество одного молодого человека одним взрослым. Наставник и наставляемый должны встречаться как минимум по четыре часа в месяц на протяжении года. Наставляемые должны изначально знать, на какую продолжительность отношений они могут рассчитывать, чтобы избежать завышенных ожиданий.

Групповое наставничество. Групповое наставничество подразумевает работу одного наставника с группой, состоящей максимум из четырех человек. Наставник берет на себя роль лидера и обязательно регулярно проводить встречи с наставляемыми на протяжении длительного периода времени. Большая часть взаимодействия происходит в виде групповых сессий, в рамках которых отведено время на личное общение.

Командное наставничество. В рамках командного наставничества несколько взрослых работают с небольшими группами молодых специалистов (в соотношении взрослых к молодежи не больше, чем один к четырем).

Наставничество ровесниками. Наставничество ровесниками предоставляет молодым специалистам возможность развивать наставнические отношения со сверстниками. Они требуют постоянной поддержки и тщательного наблюдения. Как правило, в рамках наставнических отношений сверстников наставник и наставляемый часто встречаются в течение всего учебного года.

Интернет-наставничество (также известное как «онлайн наставничество»). Оно подразумевает отношения наставника с одним человеком, которые общаются через Интернет по крайней мере один раз в неделю от шести месяцев до года. При этом могут быть организованы две-три личные встречи, одна из которых является стартовой. Часто наставник выступает в качестве руководителя или консультанта в каких-либо видах деятельности, например, помогает наставляемому завершить проект или обсуждает будущие варианты развития карьеры. В течение летних месяцев интернет-наставничество может служить основой для построения личных отношений между наставником и наставляемым в любом типе наставничества. Такое общение позволяет осуществлять взаимодействие наставников с наставляемым по конкретным практическим проблемам, создать базу знаний по актуальным вопросам. Этот тип наставничества предоставляет участникам больше времени на обдумывание вопросов и подготовку ответов и позволяет участвовать в обсуждении большему числу заинтересованных лиц, а потому располагает к более серьезным обсуждениям в сравнении с личной консультацией.

Нами сделан вывод, что процесс наставничества будет эффективным, если он концептуально и методологически проработан и представляет собой целостную систему деятельности с четко определенной целью, логической структурой (объект, субъект, формы, средства, методы, результат) и временем, необходимым для ее осуществления.

- Целью наставнической деятельности в системе образования выступает непосредственное воздействие на формирующуюся личность, направленное на ее образование, активную социализацию, продуктивное развитие, социальную адаптацию путем передачи опыта от наставника к наставляемому;
- Объектом наставничества является сам процесс передачи опыта, а субъектами - наставники, представители структур, которые организуют наставническую деятельность, и контролирующих организаций, сами наставляемые.

Чтобы построить программу наставничества, необходимо определить необходимые условия для эффективного наставничества. Это подразумевает:

- постановку реальных задач и путей их достижения;
- методологическое, информационное и технологическое обеспечение этого процесса;
- взаимную заинтересованность сторон;
- административный контроль за процессом наставничества;
- наличие методики оценки результатов;
- обоснованные требования к процессу наставничества, к личности наставника.

Таким образом, методология наставничества - это система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных продуктивным опытом, позволяющих понять процесс взаимодействия наставника (первый субъект наставничества) и наставляемого (второй субъект наставничества). Куратор наставничества участвует в процессе обучения, совместно с наставником создает его план и корректирует дальнейшее взаимодействие в процессе наставничества.

По итогам нашей работы были выявлены наиболее ценные, интересные материалы, которые были нами собраны в педагогическую разработку «Школа профессионального мастерства «Путь наставничества».

Цель педагогической разработки - создание эффективной системы методического сопровождения молодых педагогов в условиях образовательного пространства дошкольной образовательной организации.

Задачи педагогической разработки: помочь наставникам в личностной и социально-педагогической адаптации молодых начинающих педагогов; оказание методической помощи наставникам во внедрении современных идей в образовательный процесс с молодыми начинающими педагогами; способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности педагога.

Данная разработка предназначена для людей, которые хотели бы запустить у себя в организации программу наставничества, чтобы помочь встрече равнодушных людей с теми, кто нуждается в поддержке, руководстве, заботе. Использование данных материалов позволит достичь максимально эффективных результатов воздействия на развивающуюся личность, помогает молодым людям определиться в жизни и реализовать свой потенциал.

Приложение

Методические рекомендации «Организация деятельности наставника в условиях дошкольной организации»

Важность создания и внедрения практик наставничества в области образовании, осознается и поддерживается на государственном уровне. Указ Президента Российской Федерации «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» определяет в том числе возможность для самореализации и развития талантов, а также достойный, эффективный труд каждого. Современная педагогическая действительность характеризуется высоким темпом изменений, усложнением содержания профессиональной роли педагога, требований к его деятельности и личности. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования обозначил обязательные требования к кадровым условиям реализации основной образовательной программы дошкольного образования: в пункте 3.2.6 определено, что должны быть созданы условия для профессионального развития педагогических работников, консультативной поддержки по вопросам образования и здоровья детей; в пункте 3.4.2 указано, что педагогические работники должны обладать основными компетенциями, необходимыми для создания условий для развития детей.

Наставничество в дошкольных образовательных организациях является неотъемлемым компонентом образовательной, воспитательной деятельности, эффективным инструментом профессионального роста педагогов, развития кадрового потенциала. Наставничество помогает повысить профессиональную компетентность молодого специалиста, быстро адаптироваться к работе в дошкольной образовательной организации, избежать неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками образовательных отношений. На основе единой методологии (целевой модели) наставничества, утвержденной Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации, и Методических рекомендаций Министерства просвещения Российской Федерации по внедрению методологии наставничества разрабатываются программы наставничества в дошкольных образовательных организациях.

Система наставничества представляет собой форму преемственности поколений, социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального и профессионального опыта. Базовая деятельность наставника – деятельность наставника по сопровождению. Наличие сопровождаемого, обладающего определенным образовательным дефицитом, является центральным фактором, требующим необходимости наставника, и

одновременно центральным условием, обеспечивающим возможность наставничества.

Наставничество – серьезный, ответственный процесс, поэтому большую роль играет изначальная мотивация педагога. Наставник оказывает педагогическое воздействие на базовые процессы развития не непосредственно, а путем вовлечения сопровождаемого в ту или иную деятельность, с последующей организацией ее обсуждения и осмысления полученного опыта. Соответственно значимыми методами работы наставника являются организация деятельности сопровождаемого и совместное обсуждение. В основе деятельности наставника лежит восполнение того или иного образовательного дефицита сопровождаемого. Недостаток самостоятельности сопровождаемого один из признаков наличия образовательных дефицитов. Педагогическая поддержка наставника – это помощь в преодолении тех или иных внешних барьеров, которые самостоятельно он не способен преодолеть.

Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Основные направления программы

1. Анализ результатов образовательной деятельности, изучение уровня профессиональной подготовки педагогов, их потребностей, затруднений.
2. Организация семинаров, практикумов, деловых игр, консультаций, мастер-классов, образовательных мероприятий с целью совершенствования методики и их проведения.
3. Изучение нормативных правовых и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательного и образовательного процессов.
4. Разработка и обсуждение планирования.
5. Взаимное посещение педагогических мероприятий, обмен опытом.
6. Ознакомление педагогов с новинками нормативной правовой, учебно-методической, справочной литературы.
7. Создание собственного образовательного контента.

Условия эффективности реализации программы наставничества: - взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов; - системность и непрерывность в организации всех форм методической работы; - сочетание теоретических и практических форм; - качественная оценка результатов профессиональной деятельности; - своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

Планируемые результаты реализации программы:

- адаптация начинающих педагогов в учреждении;
- познание себя и ориентация на ценности саморазвития;

- адаптация начинающих педагогов в учреждении;
- 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;
- использование в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий;
- приобретение умения общаться с детьми с учетом их индивидуально-личностных особенностей.

Согласно методическим рекомендациям по внедрению методологии (целевой модели) наставничества реализация программы наставничества в образовательных организациях должна включать основные этапы:

Подготовка условий для запуска программы наставничества.

Формирование базы наставляемых.

Формирование базы наставников.

Отбор и обучение наставников.

Формирование наставнических пар или групп.

Организация работы наставнических пар или групп.

Завершение наставничества.

Наставничество используется в обучении и развитии разных категорий сотрудников и с различными целями: со студентами-стажерами – для задач углубления профессионального образования и подготовки к возможной будущей профессиональной специализации; с новыми сотрудниками – для задач адаптации в коллективе, ускоренного освоения норм и требований, вхождения в полноценный рабочий режим.

Одна из эффективных форм является коучинг – это методика раскрытия потенциала личности для максимизации собственной производительности и эффективности. Коуч (coach) – персональный тренер, помогающий работнику в самореализации, определении и увеличении своего профессионального и личностного потенциала, повышении результативности деятельности. Это метод управления, метод взаимодействия с людьми, способ мышления. Коучинг больше помогает личности обучаться, нежели учит.

В основе метода лежит идея о том, что обучаемый является не пустым сосудом, который надо наполнить, а более похож на жёлудь, который содержит в себе весь потенциал, чтобы стать могучим дубом. Коучинг нацелен на будущее, помогает человеку работать над своим настоящим, по-

внутренних барьеров, препятствующих достижению целей и научиться находить собственные решения. По уровню значимости решаемых проблем коучинг можно использовать в профессиональной деятельности педагогов дошкольной образовательной организации как стратегический коучинг, который решает проблемы стратегического характера, включающие постановку стратегической цели, формулирование миссии ДОО, разработку стратегии и задач по достижению цели; тактический коучинг – решение локальных задач или задач тактического характера по достижению стратегических целей как ДОО в целом, так и сотрудника в частности; оперативный коучинг – решение текущих вопросов и проблем в жизнедеятельности педагогов ДОО. Индивидуально подобранные технологии являются ключевыми организационными факторами повышения эффективности работы персонала ДОО.

Для реализации коучинга в ДОО подходят несколько позиций:

- выработка индивидуального стиля работы сотрудника;
- нет однозначно правильного (лучшего) решения при существовании нескольких вариантов;
- создание нового продукта, проекта, части существующего, модернизация требуют креативного решения, проведение любых инноваций, связанных как с организационными и/или технологическими перестройками.
- объединение усилий различных подразделений, групп для решения одной задачи, так называемые «горизонтальные» проекты, когда в одной творческой группе работают сотрудники, не подчиняющиеся друг другу. В коучинге есть четыре главных вопроса – четыре вопроса планирования, универсальные для любой ситуации, которые могут описывать процесс движения от зарождения мечты и постановки цели до понимания критериев конечного результата: «Что ты хочешь?», «Как ты узнаешь, что достиг результата?», «Как можно достичь цели?», «Почему это важно для тебя?». Каждый вопрос соотносится с четырьмя основными функциями управления: планирование, организация, мотивирование, контроль и направлен на усиление различных этапов движения к цели. Коучинг – это командный подход, направленный на формирование партнерских отношений внутри организации.

Сущность деятельности наставника в образовании включает не только педагогическую поддержку, но и устранение внутренних образовательных дефицитов наставляемых, т. е. создание условий для формирования у них готовности самостоятельно разрешать тот или иной тип социальных, образовательных или профессиональных проблем. Конечным результатом деятельности наставника является обретение сопровождаемым способности к

самостоятельным действиям, решению проблем, преодолению барьеров, самоуправлению процессами собственного развития, образования, адаптации, карьерного роста и т.д.

Консультация для педагогов «Персонафицированная программа профессионального развития молодого специалиста»

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 дошкольного учреждения требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

С первого дня работы в образовательном учреждении молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них столь же безупречного профессионализма. Между тем, молодой специалист требует к себе особого внимания со стороны администрации, коллектива образовательного учреждения, методической службы. Очень многое в становлении педагога зависит от того, как примет его коллектив, как равноправного коллегу или малоопытного новичка, кто протянет руку помощи и станет наставником, поможет раскрыться его творческим способностям и поведёт за собой. Педагоги, не получившие должной поддержки и внимания от коллег, администрации образовательного учреждения, чувствуют себя брошенными на произвол судьбы, испытывают много профессиональных и психологических затруднений, приобретают комплекс несостоявшегося специалиста в своей профессии и нередко принимают решение завершить педагогическую деятельность и попробовать свои силы в других сферах трудовой деятельности.

Наставничество представляет собой целенаправленную деятельность руководителей и наиболее опытных сотрудников учреждения по подготовке молодых специалистов к самостоятельному выполнению трудовых обязанностей. Педагогическое наставничество обладает большей гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы с молодыми специалистами в условиях реальной трудовой деятельности. Кроме того, в этом процессе осуществляется тесный межличностный контакт наставника и воспитанника, анализ сильных и слабых профессиональных позиций конкретного молодого педагога, а, следовательно, и более строгий контроль за его практической деятельностью. Становление молодого специалиста, его

активной позиции - это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности. Молодым педагогам, прежде всего, нужны опытные наставники. Грамотные и терпеливые. Крайне необходима молодому специалисту помощь со стороны администрации, педагогов учреждения, методической службы при подготовке к учебному занятию, при организации мероприятий, при работе с документацией.

Немаловажна и социализация педагога, его участие в работе различных педагогических сообществ. Через педагогическое общение происходит процесс профессионального становления молодого педагога

Цель наставничества - создание эффективной системы методического сопровождения молодых педагогов в условиях образовательного пространства.

Задачи наставничества: 1. Помочь молодому начинающему педагогу в личностной и социально-педагогической адаптации;

2. Создать условия для профессионального становления и самореализации молодого начинающего педагога через публикации, конкурсную и научно-исследовательскую деятельность, участие в работе профессиональных объединений;

3. Оказать методическую помощь молодому начинающему педагогу во внедрении современных идей в образовательный процесс;

4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога;

5. Сформировать у молодого педагога потребность в непрерывном самообразовании.

Планируемые результаты

1. Адаптация молодых начинающих педагогов в образовательном учреждении.

2. Активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков работы.

3. Повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии.

4. Совершенствование приемов, методов работы.

5. Использованию в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий.

5. Использованию в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий.

6. Активизация деятельности молодых педагогов в части участия в работе сетевых сообществ педагогов города, района, в создании и реализации творческих проектов, в конкурсах профессионального мастерства.

Возможные сроки реализации Программы - 1 год. Решение о продлении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

Этапы реализации Программы. Наставничество в нашем педагогическом коллективе выстроено в три этапа:

1-й этап - организационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого начинающего специалиста, а также выявляет профессиональные затруднения.

Содержание этапа:

- Создание пакета нормативных документов по реализации Программы: Положение о наставничестве.
- Система оценки профессиональной деятельности молодых педагогов.
- Проведение психологического тестирования молодых педагогов с целью выявления профессиональных затруднений.
- Составление и утверждение плана работы с молодыми педагогами.

2 этап. - внедренческий Задача этапа: реализация основных положений Программы.

Содержание этапа:

- Организация процедуры наставничества на уровне образовательного учреждения, согласно требованиям Положения о наставничестве.
- Реализация плана работы с молодыми педагогами.
- Проведение промежуточного тестирования (анкетирования) молодых педагогов.
- Изучение и обобщение материала, накопленного молодым педагогом; создание информационно-методического банка для обеспечения целостного видения деятельности молодого педагога.
- Ведение портфолио молодого педагога.

3 этап - аналитический Задачи этапа: подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

Содержание этапа:

- Проведение мониторинга реализации этапов программы.
- Изучение и обобщение накопленного материала.

- Осуществление проблемного анализа: проведение коррекции задач и планов программы наставничества.
- Формирование банка информации из опыта работы по реализации программы.

Содержание программы:

1. Адаптация молодого педагога Реализация этой части программы предусматривает помощь начинающему педагогу в преодолении неизбежных профессиональных и психологических затруднений в процессе адаптации.
2. Методическое сопровождение молодого педагога в организации образовательного процесса.

Работа над этим разделом программы предполагает детальное изучение молодыми педагогами нормативно-правовой базы, действующих государственных программ в области образования, знакомство с документацией образовательного учреждения; изучение вопросов составления рабочих программ, посещение занятий, проводимых педагогами первой и высшей категории, с их последующим анализом и т.д. Важно научить начинающих педагогов правильно ориентироваться в потоке методической информации при создании своего учебно-методического комплекса. Обращает на себя внимание значительный разрыв в интенсивности трудностей при планировании воспитательной работы и эффективном выполнении плана. Это диспропорция говорит, прежде всего, о неумении молодых воспитателей организовать воспитательную работу. Именно этому направлению деятельности необходимо уделять большое внимание.

Условия эффективного наставничества Результативной работа наставничества будет в случае:

- Взаимной заинтересованности сторон;
- Контроля за процессом наставничества;
- Подведением промежуточных результатов сотрудничества.

Основные формы и методы индивидуальной работы наставника с молодым специалистом

1. Индивидуальные задания и поручения по изучению опыта работы, выработке практических навыков в ходе выполнения трудовых обязанностей, овладению приемами служебной деятельности с целью содействия в профессиональном и интеллектуальном самообразовании молодого специалиста.
2. Контроль за деятельностью молодого специалиста в форме личной проверки выполнения задания, поручения, проверки качества подготавливаемых документов.
3. Индивидуальная помощь в изучении нормативных актов и овладении передовыми приемами выполнения трудовых обязанностей, в исправлении

ошибок, устранении недостатков, а также в решении вопросов трудовой деятельности.

4. Личный пример наставника. Личный пример должен проявляться в безупречном выполнении наставником трудовых обязанностей, требований нормативных актов, высокой дисциплинированности и требовательности к себе, постоянном повышении своего профессионального уровня, строгом соблюдении Правил внутреннего трудового распорядка.

Традиционные формы работы:

- беседы; • консультации;
- посещение и обсуждение занятий.

Нетрадиционные формы работы:

- психологические тренинги;
- творческие лаборатории;
- деловые игры;
- диспуты;
- конкурсы;
- круглые столы;
- презентация моделей занятий с детьми.

Индивидуальный план наставничества

ФИО наставника, (должность): воспитатель ФИО молодого специалиста.

Отчётный период: учебный год

Цель работы: развитие профессиональных умений и навыков молодого специалиста.

Название мероприятия и форма проведения

Сроки исполнения Оценка выполнения (дата, подпись наставника)

1 Составление индивидуального плана наставничества утверждение у руководителя ДОО

2 Помощь в изучении федерального закона «Об образовании», ФГОС, санитарно-эпидемиологических правил и нормативов для ДОО, локальных актов ДОО; Диагностика умений и навыков молодого специалиста. Круглый стол «Наши документы»

3 Оказание помощи в организации качественной работы с документацией: изучение программы учреждения, участие молодого педагога в составлении перспективного и календарного планов, плана по самообразованию
Консультация, оказание помощи, презентация собственного опыта, квест-игра «Найди фразу»

4 Изучение методики проведения занятия, совместная разработка конспектов занятий. Посещение молодым специалистом занятий у наставника.

5 Просмотр конспекта и проведение занятий молодым специалистом. Посещения занятия молодого педагога. Обсуждение. Посещения НОД молодого педагога. Обсуждение.

6 Анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения с детьми. Дискуссия на тему: «Трудная ситуация в работе с детьми и ваш выход из нее».

7 Нетрадиционные формы взаимодействия с родителями, участие молодого педагога в подготовке материала для родителей. Консультация, планирование, обмен опытом, мастер-класс по созданию информации для родителей на сайт ДОО.

8 Изучение и внедрение здоровьесберегающих технологий, использование проектов в образовательном процессе. Консультация наставника, участие молодого педагога в разработке проектной работы

9 Самостоятельная организация и руководство подвижными играми детей. Роль подвижных игры на занятии. Консультация наставника, практическое внедрение

10 Знакомство с мониторингом, изучение методик проведения и обследования воспитанников. Подведение итогов работы, подготовка к итоговому выступлению на педсовете ДОО

Консультация и ответы на интересующие вопросы, оказание помощи. Самоанализ молодого специалиста.

11 Подготовка к летне-оздоровительному периоду. Консультация и ответы на интересующие вопросы, оказание помощи.

12 Проверка выполнения индивидуального плана наставничества. Составление отчета об итогах наставничества

Подпись наставника _____

Ознакомлен: Подпись молодого специалиста _____

Отчёт об итогах наставничества

Молодой Специалист (фамилия, имя, отчество) _____

Образование _____

Профессия _____ (должность)

Периоды наставничества с « ____ » _____ 20 ____ г по

« ____ » _____ 20 ____ г.

Заключение о результатах работы по наставничеству

Показатель - краткая характеристика достигнутых показателей

- Знания по профилю работы
- Навыки по профилю работы
- Объем выполняемых трудовых обязанностей
- Результаты работы
- Отношение к работе
- Работоспособность
- Инициативность
- Дисциплинированность
- Взаимоотношение с коллегами
- Выполнение требований и стандартов профессиональной деятельности

Рекомендации: _____

Наставник (должность, подпись, фамилия, инициалы наставника)

« ____ » _____ 20г.

С _____ отчетом об _____ итогах наставничества ознакомлен:

_____ (подпись молодого специалиста)

Система оценки профессиональной деятельности молодых начинающих педагогов

Цель - комплексная оценка качества профессиональной деятельности, определение уровня профессионализма.

Задачи 1. Определить компоненты, критерии и показатели оценки профессиональной деятельности молодого педагога. 2. Разработать систему оценки профессиональной деятельности молодого педагога. 3. Разработать содержание и методики проведения внутренней и внешней оценки профессиональной деятельности молодого педагога.

Виды комплексной оценки 1. Внутренняя (проводимая наиболее квалифицированными педагогическими и руководящими работниками). 2.

Внешняя (осуществляемая родителями (лицами, их заменяющими) воспитанников, представителями общественности).

Критерии реализация нормативно-правового и документационного обеспечения; соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования; создание образовательной среды; деловые и личные качества молодого педагога, мотивация к педагогической деятельности; результативность образовательного процесса; коррекция педагогической деятельности. Методы изучение документов; анализ; самооценка, самоанализ; мониторинг; тестирование; анкетирование; беседа; наблюдение; контроль;

Уровни профессионализма репродуктивный (технологический); конструктивный (эвристический); исследовательский (креативный)

Результаты

Достижение, поддержание и повышение качества профессиональной деятельности молодого начинающего педагога. Удовлетворение потребностей и ожиданий всех участников образовательного процесса.

Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого начинающего педагога

- 1.Выполнение требований законодательных актов, нормативных документов в сфере образования.
- 2.Культура ведения документации.
- 3.Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей, общества.
- 4.Реализация современных образовательных программ, методик и технологий обучения и воспитания.
5. Использование в профессиональной деятельности информационных технологий.
6. Комплексная система планирования образовательной деятельности, индивидуальное сопровождение обучающегося, воспитанника.
7. Использование инновационных форм, методов образования.
8. Создание современной развивающей предметно-пространственной среды, информационно-образовательной среды.
9. Обеспечение благоприятного микроклимата, психологического комфорта в детском коллективе.
10. Участие в творческой, инновационной работе.
11. Осуществление самовоспитания и самообразования.
12. Профессиональная компетентность в вопросах воспитания и обучения детей

Консультация для педагогов «Перспективы профессионального развития педагога»

Педагог учится всю жизнь – это известная истина. Настоящий педагог–профессионал находится в постоянном развитии и всю свою трудовую жизнь является исследователем. Но уже через несколько лет работы педагоги делятся на тех, кто спокойно движется по накатанной дорожке, используя старые приемы, планы, фразы, шутки, и, с грехом пополам подталкивают воспитанников до уровня, когда с ними начинают заниматься репетиторы, и тех, которые несмотря на цикличность, повторяющуюся и кочующее однообразие учебной деятельности, - постоянно ищут, вносят что-то новое. Это, на самом деле, и является важным показателем истинного профессионализма. Особенно большое влияние на формирование педагогического профессионализма оказывает самообразовательная деятельность. Эта деятельность предполагает: постоянное изучение прогрессивного опыта коллег по проблемам использования различных форм организации занятий, мероприятий, режимных моментов; ознакомление с новыми программами и концепциями обучения и воспитания.

В современном обществе возросла потребность в педагоге, способного модернизировать содержание своей деятельности посредством критического, творческого его осмысления и применения достижений науки и передового педагогического опыта.

Образование должно быть непрерывным, так как серьезные изменения в жизни общества обусловлены современными условиями стремительного развития науки и техники. Речь идет не только о смене культурной эпохи, но и о смене типа человека. Все это выдвигает принципиально новые требования к образованию, как к культурному институту. Поэтому на данном этапе оно рассматривается не только в качестве продукта как социально-педагогической инфраструктуры, но и как непрерывный образовательный институт, представляющий собой процесс становления и самосовершенствования личности.

Непрерывное образование – всякого рода сознательные действия, которые взаимно дополняют друг друга и протекают в рамках системы образования, так и за ее пределами в разные периоды жизни; эта деятельность ориентирована на приобретение знаний, развитие всех сторон и способностей личности, включая умение учиться и подготовку к исполнению разнообразных социальных и профессиональных обязанностей, а также к участию в социальном развитии, как в масштабе страны, так и масштабе всего мира.

В современных условиях выработаны основные критерии профессионализма педагога, на основании которых можно сделать вывод:

человек – это гармонично развитая, внутренне-богатая личность, стремящаяся к духовному, профессиональному, общекультурному и физическому совершенству, умеющий отбирать наиболее эффективные приемы, средства и технологии обучения и воспитания для реализации поставленных задач, умеющий организовать рефлексивную деятельность, обладающий высокой степени профессиональной компетентности.

Профессиональное развитие педагога осуществляется двумя путями:

- посредством самообразования, то есть собственного желания постановки цели, задач, последовательного приближения к этой цели через определенные действия;
- за счет осознанного, обязательно добровольного участия педагога в организованных образовательным учреждением мероприятиях (то есть фактора влияния окружающей среды на мотивацию педагога и его желание профессионально развиваться и расти).

Оба пути неразрывно связаны. Педагог сам выбирает содержание, формы, методы из предлагаемой ему методической работы, и потому последнее приобретает характер самообразования. С другой стороны, как бы педагог сам не заботился о своем профессиональном росте, сколько бы не думал о нем, как сам тщательно не проектировал его, - он не сможет не воспользоваться внешними источниками, которые ему предлагает образовательное учреждение. Таким образом, управление в образовательной организации, руководство педагогическим коллективом является необходимым фактором профессионального развития любого педагога.

На современном этапе качественным может считаться такое образование, которое дает возможность человеку самоопределиться, самосовершенствоваться, саморазвиваться. Образование только тогда считается законченным, когда человек становится способным к дальнейшему саморазвитию. Эта мысль лежит в основе традиционного понимания самообразования, как дополняющего основное образование, получаемое в образовательных учреждениях. Под самообразованием следует понимать специально организованную, самостоятельную, систематическую познавательную деятельность, направленную на достижение определенных лично и общественно значимых образовательных целей: удовлетворение познавательных интересов общекультурных и профессиональных запросов и повышение квалификации.

Мотивы, побуждающие педагога к самообразованию

Ежедневная работа с информацией;

Желание творчества;

Стремительный рост современной науки, особенно психологии и науки;

Конкуренция;

Общественное мнение;

Материальное стимулирование.

Направления самообразования педагога

Профессиональное;

Психолого-педагогическое (ориентация на воспитанников и родителей);

Психологическое (имидж, общение, искусство влияния, лидерские качества);

Методическое (педагогические технологии, формы, методы и приемы обучения и воспитания);

Правовое, эстетическое (гуманитарное), историческое направление, владение языками, политическое, овладение информационно-коммуникационными технологиями, охрана здоровья, интересы и хобби.

Суть процесса самообразования

Педагог самостоятельно добывает знания из различных источников, использует эти знания в развитии личности и профессиональной деятельности.

Источники получения знаний

Телевидение, газеты, журналы; литература (методическая, научно-популярная, публицистическая и др.); интернет; видео, аудио; семинары и конференции, мастер-классы; мероприятия по обмену опытом; экскурсии, театры, выставки, музеи, концерты; курсы повышения квалификации; путешествия.

Все источники можно разделить на способствующие личностному росту и способствующие профессиональному росту. Однако они могут способствовать и тому и другому одновременно. Если представить деятельность педагогов области самообразования списком глаголов, то получится: читать, изучать, апробировать, анализировать, наблюдать, писать. Какова же предметная область выражения этих глаголов? Назовем составляющие процессы:

Изучать и внедрять новые педагогические технологии, формы, методы и приемы обучения и воспитания;

Посещать занятия коллег и участвовать в обмене опытом;

Периодически проводить самоанализ своей профессиональной деятельности;

Совершенствовать свои знания в области классической и современной психологии и педагогики;

Систематически интересоваться событиями современной экономической, политической и культурной жизни;

Повышать уровень своей эрудиции, правовой и общей культуры.

Виды деятельности, составляющие процесс самообразования

Систематический просмотр определенных телепередач;

Чтение конкретных педагогических периодических изданий, чтение методической, педагогической и предметной литературы;

Обзор в Интернете информации по педагогике, психологии, педагогическим технологиям;

Посещение семинаров, тренингов, конференций, занятий коллег;
Дискуссии, совещания, обмен опытом с коллегами;
Изучение современных психологических методик в процессе интерактивных тренингов;
Систематическое прохождение курсов повышения квалификации;
Проведение открытых занятий для анализа со стороны коллег;
Организация кружковой деятельности;
Изучение информационно-компьютерных технологий;
Посещение выставок, проведение экскурсий;
Ведение здорового образа жизни, занятия спортом, физическими упражнениями.

Самообразование педагога будет продуктивным, если:

В процессе самообразования реализуется потребность педагога к собственному развитию и саморазвитию;

Педагог владеет способами самопознания и самоанализа педагогического опыта;

Педагог обладает развитой способностью к рефлексии;

Программа профессионального развития педагога включает в себя возможность исследовательской, поисковой деятельности;

Педагог обладает готовностью к педагогическому творчеству;

Осуществляется взаимосвязь личностного и профессионального развития и саморазвития.

Результат самообразования

Повышение качества образовательной и воспитательной деятельности;

Разработанные или изданные методические пособия, статьи, программы, сценарии, исследования;

Разработка новых форм, методов и приемов обучения и воспитания;

Доклады, выступления;

Разработка дидактических материалов, наглядностей;

Выработка методических рекомендаций по применению новой информационной технологии;

Разработка и проведение открытых занятий по собственным, новаторским технологиям;

Создание комплектов;

Создание педагогических разработок;

Обобщение опыта по исследуемой проблеме (теме).

Самообразование – главный и наиболее доступный источник знаний. Самообразование педагога есть необходимое условие профессиональной деятельности педагога.

Общество всегда предъявляло и будет предъявлять к педагогу самые высокие требования. Для того, чтобы учить других, нужно знать больше, чем все остальные. Педагог должен знать не только свой предмет и владеть его

преподавания, но и иметь знания в близлежащих научных областях различных сферах общественной жизни, ориентироваться в современной политике, экономике и другом. Педагог должен учиться всему постоянно, потому что в лицах его учеников/воспитанников перед ним каждый год сменяются временные этапы, углубляются и даже меняются представления об окружающем мире.

Выбор темы по самообразованию

Тема самообразования определяется, исходя из:

- единой методической темы образовательного учреждения;
- актуальности и важности темы, ее научно-теоретического и практического значения, затруднений педагогов;
- педагогического стажа;
- уровня профессиональной компетентности педагога.

Современный педагог – это профессионал и личность одновременно. Он не просто занимает рабочее место, но и украшает своим личным отношением то, что составляет смысл его работы. Педагог постоянно должен саморазвиваться как в профессиональном, так и в личностном плане, так как самообразование составляет основу успешности педагога в современных условиях.

Под самообразованием понимается собственная активность человека в раскрытии и обогащении своих духовных потребностей, творчества, всего личного потенциала.

Одной из важнейших задач реформирования системы образования является модернизация сложившейся системы оценки его качества. В условиях современной образовательной ситуации, характера ее системных изменений, перехода к непрерывности образования и глобальной информатизации общества центральной проблемой становится обеспечение высокого качества образования, что невозможно без решения проблемы профессионального роста педагогов. На сегодняшний день процессом, обуславливающим создание в системе непрерывного образования условий для развития индивидуального стиля профессиональной деятельности педагога, стимулирующим творческий поиск и профессионально-личностное развитие специалистов, способствующим утверждению перспективных подходов, технологий, систем оценивания профессиональной деятельности педагогов является аттестация. При подготовке и проведении аттестации определяются содержание, формы и методы повышения уровня профессиональной компетентности педагога. Что конкретно он должен знать, уметь и сделать для реализации намеченного? Модернизация современного образования нацелена на построение и реализацию индивидуальной траектории человека на различных этапах его жизненного пути. Она невозможна без понимания педагога как активного субъекта, познающего и преобразующего себя в процессе педагогической деятельности. Вне

самообразования идея личностного и профессионального развития педагога не осуществимо. Под самообразованием понимается

Самообразование характеризуется прежде всего самостоятельностью и непрерывностью процесса и выступает одним из важнейших условий реализации идеи непрерывного педагогического образования. Все источники знаний делятся на: способствующие личностному росту педагога и определяющие профессиональный рост педагога.

Личностный рост – это интеграция деятельности субъекта, направленная на развитие характера, способностей, индивидуальности работника.

Профессиональное развитие – рост, становление, интеграция и реализация в педагогическом труде профессионально значимых качеств и способностей, профессиональных знаний и умений, приводящих к новому способу деятельности.

В целом, это динамичный и непрерывный процесс самостоятельного проектирования деятельности педагога. Процесс самообразования будет проходить более эффективно при следующих условиях:

- когда реализуется потребность педагога к собственному развитию и саморазвитию;
- когда педагог владеет способами самоанализа педагогического опыта;
- Когда педагог обладает способностью к рефлексии;
- когда педагог проявляет свою готовность к педагогическому мастерству;
- когда педагог осуществляет взаимосвязь личностного и профессионального развития.

Формы самообразования

Индивидуальная. Инициатором является сам педагог.

Групповая. Работа методических объединений, семинаров, практикумов, курсов повышения квалификации и других, обеспечивающих обратную связь между результатами индивидуального самообразования педагога и повышением профессионализма всего педагогического коллектива.

К современным формам самообразования можно с уверенностью отнести дистанционное обучение, получение консультативной помощи от специалистов различных учебных центров дополнительного образования, участников педагогических форумов, образовательных порталов.

Способность к самообразованию определяется психологическими особенностями и интеллектуальными способностями педагога, и не в меньшей степени, желанием проявить себя, получить положительную в глазах коллег.

Заключение

Результаты наставничества позволят обеспечить увеличение организационно-методических возможностей этого пространства, изменить к лучшему взаимоотношения в партнерской системе, достичь необходимого уровня включенности участников в совместную деятельность и наивысших показателей деятельности за период наставничества.

Итак, основной результат наставнической деятельности - продуктивное развитие личности наставляемого, его интенсивное образование, активная социализация, позитивная социальная адаптация через передачу опыта наставника наставляемому.

Список использованной литературы

1. Аржаных Е.В. Роль института наставничества в профессиональном становлении молодых педагогов // Психологическая наука и образование. – 2017. – Т. 22. – № 4.
2. Блинов В.И., Есенина Е.Ю., Сергеев И.С. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент // Профессиональное образование и рынок труда. – 2019. – № 3.
3. Бондаренко Н. Пять главных приемов наставничества. Как обучать и мотивировать взрослых людей [Электронный ресурс] <https://blogtrenera.ru/blog/pyatglavnyx-priemov-nastavnichestva-kak-obuchat-imotivirovat-vzroslyx-lyudej.html>
4. Вагин И.О. Наставничество. – Москва: Студия АРДИС, 2014.
5. Эсаулова И.А. Новые модели наставничества в практике обучения и развития персонала зарубежных компаний // Стратегии бизнеса. – 2017. – № 6.
6. Методология (целевая модель) 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 [Электронный ресурс] // Под общ. науч. рук. Н.Ю. Синягиной. – Министерство просвещения Российской Федерации; АНО «Институт развития социального капитала и предпринимательства». – М.: Ментори, Рыбаков фонд, 2019.

СВИДЕТЕЛЬСТВО

ПОДТВЕРЖДАЕТ, ЧТО

Никитина Галина Ивановна

МАДОУ МО г.Краснодар "Детский сад "Сказка"

опубликовала в Международном сетевом издании "Солнечный свет" статью:

"Развиваем творческую активность детей совместно с родителями "

Номер свидетельства: СВ5389331

постоянная ссылка:

<http://solncesvet.ru/опубликованные-материалы/>

Главный редактор
Международного сетевого издания
"Солнечный свет"



Ирина Космыльнича

02.07.2023г

свидетельство о регистрации СМИ ЭЛ № ФС 77 — 65391





АПРель
АССОЦИАЦИЯ ПЕДАГОГОВ РОССИИ

<https://apr-ель.рф> info@apr-el.su

СВИДЕТЕЛЬСТВО О ПУБЛИКАЦИИ

№ APR 118 - 603133

Настоящим удостоверяется, что работа
**"Роль эмоционально-комфортной среды
в развитии дошкольников"**
опубликована в сборнике
**"Педагогическая теория и практика:
актуальные идеи и успешный опыт в условиях
модернизации российского образования"** (г.Москва)

Автор работы

Никитина Галина Ивановна
МАДОУ МО г.Красндар "Детский сад "Сказка"

Опубликованная работа соответствует ФГОС

Адрес интернет-публикации: <https://apr-ель.рф/sbornik>
Сборник опубликован на сайте Ассоциации педагогов России
"АПРель", являющегося официальным всероссийским средством
массовой информации (СМИ), зарегистрированным в Роскомнадзоре.
Свидетельство о регистрации СМИ №ФС77-56431

г.Москва
25.10.2023



Председатель Оргкомитета
Лаптев А.Ф.





АПРель
АССОЦИАЦИЯ ПЕДАГОГОВ РОССИИ

<https://apn-ель.рф> info@apn-el.su

СВИДЕТЕЛЬСТВО О ПУБЛИКАЦИИ

№ APR 118 - 603260

Настоящим удостоверяется, что работа
**"Развитие ценностных педагогических
ориентиров в дошкольном образовании"**
опубликована в сборнике

**"Педагогическая теория и практика:
актуальные идеи и успешный опыт в условиях
модернизации российского образования" (г.Москва)**

Автор работы

Никитина Галина Ивановна
МАДОУ МО г.Красндар "Детский сад "Сказка"

Опубликованная работа соответствует ФГОС

Адрес интернет-публикации: <https://apn-ель.рф/sbornik>
Сборник опубликован на сайте Ассоциации педагогов России
"АПРель", являющегося официальным всероссийским средством
массовой информации (СМИ), зарегистрированным в Роскомнадзоре.
Свидетельство о регистрации СМИ №ФС77-56431

г.Москва
26.10.2023



Председатель Оргкомитета
Лаптев А.Ф.





АПРель

АССОЦИАЦИЯ ПЕДАГОГОВ РОССИИ

<https://apr-el.ru> info@apr-el.ru

ДИПЛОМ

№ APR 819 - 603139

Награждается

Никитина Галина Ивановна

Воспитатель

МАДОУ МО г.Красндар "Детский сад "Сказка"

Победитель (1 место)

Международного педагогического конкурса

"Педагогика XXI века: опыт, достижения,

методика"

(г.Москва)

Номинация:

"Методические разработки"

Конкурсная работа:

"Развиваем творческую активность детей совместно с родителями"

Конкурсная работа соответствует ФГОС

Список участников и победителей конкурса размещен на сайте

«АПРель» по адресу: <https://apr-el.ru/result>

Ассоциация педагогов России «АПРель» является проектом Центра гражданского образования «Восхождение» (<https://civiledu.ru>).

Свидетельство Роскомнадзора о регистрации СМИ №ФС77-56431

27.02.2023



Председатель Оргкомитета
Лаптев А.Ф.



Автономная некоммерческая организация
дополнительного профессионального образования
«Инновационный образовательный центр
повышения квалификации и переподготовки
«Мой университет»»



Удостоверение

о повышении квалификации

Настоящее удостоверение подтверждает, что

Никитина Тамара Ивановна

успешно прошла

**курс повышения квалификации «Эффективное применение ИКТ
в дошкольном образовании в рамках ФГОС»**

объемом 72 часа

в рамках дополнительной профессиональной образовательной программы
«Эффективная реализация дошкольного образования в условиях новых ФГОС»

Дата выдачи: 06 января 2021 года,

г. Петрозаводск

Регистрационный номер: 23-78-95

РК 3101008591

(Лицензия №63101 на осуществление образовательной деятельности от 30.04.2019,
выдана Уполномоченным органом образования Республики Карелия)



Арефьева Ирина Львовна
Директор
Автономной некоммерческой организации
дополнительного профессионального образования
«Инновационный образовательный центр повышения
квалификации и переподготовки «Мой университет»»
www.moi-university.ru

УДОСТОВЕРЕНИЕ

о повышении квалификации

Никитина Галина Ивановна

ООО "Центр инновационного
образования и воспитания"

Образовательная программа
включена в информационную
базу образовательных программ
ДПО для педагогических
работников, реализуемую при
поддержке Минобрнауки России.

Город Саратов.
Дата выдачи: 18 01 2023

463-2546771

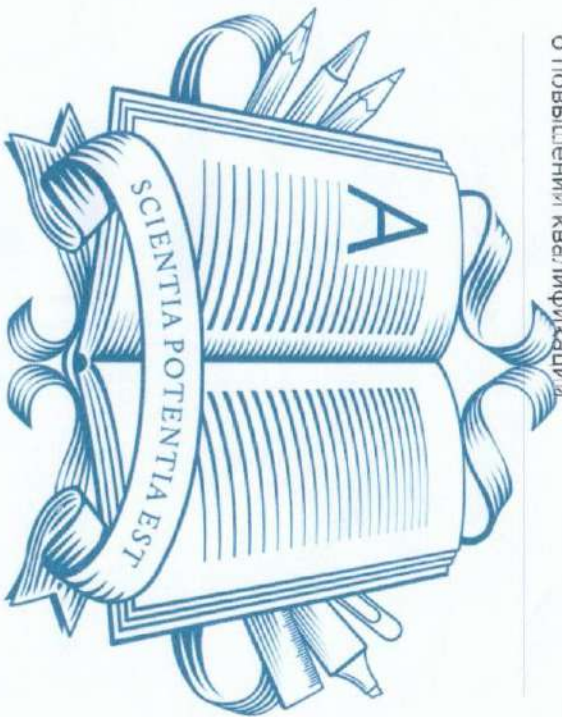
Прошёл(ла) обучение по программе
повышения квалификации

"Основы обеспечения
информационной безопасности детей"
в объеме 36 часов.

Генеральный директор


Абрамов С.


Удостоверение
о повышении квалификации



№

Регистрационный
номер

У2023261544 от 01.09.2023

Академия Ресурсы образования

Удостоверение подтверждает, что	Никитина Галина Ивановна
прошел обучение по дополнительной профессиональной программе	ФОР ДЮ: изменения в образовательной программе, работа с родителями и обязательные педагогические
в объеме	72 часа
в срок	с 1 июля по 31 августа 2023

Непосредственное образовательное учреждение является
организацией дополнительного профессионального
образования «Акцион-МЦФЭР»

Москва, 2023

Директор
Д.А. Зацепин



УДОСТОВЕРЕНИЕ