

УТВЕРЖДЕНО:  
Заведующий МАДОУ № 322  
К. А. Мухаматгалеева  
Приказ № 61 от «02» 2022 г.



# **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА МАДОУ № 322 «Морозко»**

## **по организации методического сопровождения и наставничества для профессионального становления молодых специалистов дошкольного учреждения**

**Красноярск, 2022**



## Содержание программы

Паспорт Программы.....	3
1. Пояснительная записка.....	6
2. Цель, задачи Программы.....	7
3. Планируемые результаты .....	9
4. Методологическая основа Программы.....	9
5. Этапы реализации Программы .....	10
6. Содержания Программы .....	11
7. Условия эффективного наставничества .....	12
8. Основные формы и методы индивидуальной работы наставника с молодым специалистом .....	12
9. Возможные риски и способы их предотвращения .....	13
10. Механизмы коррекции, конкретизации, дополнения Программы .....	14
Приложение 1. Индивидуальный план наставничества... ..	15
Приложение 2. Отчет об итогах наставничества... ..	16
Приложение 3. Система оценки профессиональной деятельности молодых педагогов .....	17
Приложение 4. Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога .....	18
Приложение 5. Примерная персонализированная программа наставничества... ..	19



## ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы	Программа организации наставничества для профессионального становления молодых специалистов дошкольного учреждения
Организация исполнитель	Муниципальное автономное дошкольное учреждение «Детскийсад № 322 «Морозко»
ФИО составителя Должность	Мухаматгалеева Кристина Анатольевна- заведующий МАДОУ Агаева Алена Викторовна – старший воспитатель
Целевая группа	Молодые специалисты, педагоги с небольшим опытом работы в дошкольном учреждении
Сроки реализации Программы	1 учебный год. Решение о продлении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.
Педагоги наставники	Слинкова Евгения Григорьевна, воспитатель Солдатова Елена Станиславовна, учитель- логопед Герасимова Ольга Павловна, учитель-дефектолог
Цель программы	Создание эффективной системы методического сопровождения молодых/начинающих специалистов в условиях образовательного пространства
Задачи программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Содействовать созданию в образовательной организации психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной траектории;</li> <li>2. Способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно- коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;</li> <li>3. Содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;</li> <li>4. Оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности конкретной образовательной организации, ознакомление с традициями и укладом школьной жизни, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;</li> <li>5. Обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;</li> </ol>



	<p>6. Ускорять процесс профессионального становления и развития педагога, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью;</p> <p>содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;</p> <p>7. Знакомить педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.</p>
Краткое содержание программы	<p>В программе раскрываются организационные и содержательные подходы к организации работы с молодыми специалистами через организацию работы наставник-педагог.</p> <p>Содержательными компонентами программы являются механизмы организации работы с молодыми педагогами в ДОУ. Разработка содержания и форм работы с молодыми педагогами.</p>
Актуальность программы	<p>В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. 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. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации молодого педагога к трудовой деятельности</p>
Новизна программы	<p>Новизна форм и методов работы с молодыми педагогами. Интерес и творчество молодых педагогов мотивируется посредством привлечения их к совместной деятельности, сопровождения в различных профессиональных мероприятиях, конкурсах и т.д.</p>
Планируемые результаты	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Адаптация молодых педагогов в образовательном учреждении</li> <li>2. Активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков работы;</li> <li>3. Повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;</li> <li>4. Совершенствование приемов, методов работы;</li> <li>5. Исползованию в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий;</li> <li>6. Активизация деятельности молодых педагогов в части участия в работе сетевых сообществ педагогов города, в создании и реализации творческих проектов, в конкурсах профессионального мастерства.</li> </ol>
Документы федерального уровня	<p>1. Методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества для организаций,</p>



	<p>осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися.</p> <p>2. Распоряжение Министерства Просвещения РФ Приказ № Р-145 от 25 декабря 2019.</p> <p>3. Письмо Минпросвещения России от 21.12.2021 Приказ № АЗ-1128/08</p>
Документы регионального уровня	Региональная целевая модель наставничества от 30.11.2020 Приказ № 390-11-05
Документы, регламентирующие наставничество в ДОУ	<p>1. Положение о программе наставничества.</p> <p>2. Дорожная карта ДОУ по наставничеству.</p> <p>3. Персонализированные программы педагога-наставника с молодым/начинающим педагогом.</p>
Информационное обеспечение	<p>1. КИМЦ Раздел Наставничество</p> <p>2. Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 № МП-42/02</p> <p>3. Кимц. Презентация «Организация методического сопровождения молодых специалистов и наставничества в муниципалитете.</p>



## 1. Пояснительная записка

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, 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 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.

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

Программа «наставничество» направлена на становление молодого педагога, как с профессиональной позиции, так и с позиции развития личности.

## 2. Цель, задачи Программы

**Цель** системы наставничества педагогических работников в образовательной организации – реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в образовательной организации, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

**Задачи** системы наставничества педагогических работников:

- содействовать созданию в образовательной организации психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого



потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;

- оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников образовательной организации, региональных систем научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

- содействовать участию в стратегических партнерских отношениях, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества на школьном и внешкольном уровнях;

- способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;

- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;

- оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности конкретной образовательной организации, ознакомление с традициями и укладом школьной жизни, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

- обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;

- ускорять процесс профессионального становления и развития педагога, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью;

- содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;

- знакомить педагогов, в отношении которых осуществляется





наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

### **3. Планируемые результаты**

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

### **4. Методологическая основа Программы**

Профессиональному становлению как педагогической проблеме большое внимание уделяют ученые С.И. Архангельский, Ю.К. Бабанский, В.А. Сластёнин, Т.И. Шамова, А.И. Щербаков, Ю.И. Турчанинова. Психологическим закономерностям профессионального развития личности посвящены работы Б.Г. Ананьева, Л.М. Митиной, А.К. Марковой, А. Маслоу; анализу деятельности молодого педагога в процессе его социально профессионального становления - работы Т.А. Аксаковой, Г.В. Кондратьевой, Т.С. Поляковой.

Многообразие факторов, влияющих на развитие личностной и профессиональной сфер молодого педагога в процессе его профессионального становления, исследуют А.Л. Мацкевич, Л.М. Митина, И.А. Хоменко, Е.И. Рогов.

В настоящее время тема наставничества в образовании является одной из центральных в нацпроекте «Образование» (включая федеральные проекты «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «молодые профессионалы»).



Потребность возрождения института наставничества породила ряд общественных инициатив, в том числе региональных, таких как «Объединение наставников», «Национальный ресурсный центр наставничества», «Союз Наставников России». Сформировалось общее понимание того, что система наставничества может стать инструментом повышения качества образования, механизмом создания эффективных социальных лифтов, одним из катализаторов для «технологического рывка» российской экономики. Наставничество стало рассматриваться как ключевая стратегия в управлении многими организациями, вследствие этого изменились сами модели наставничества и с точки зрения практики развития персонала это представляет интерес для образовательных организаций.

## 5. Этапы реализации Программы

Наставничество в нашем педагогическом коллективе выстроено в три этапа:

### 1-й этап – организационный

Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет профессиональные затруднения.

Содержание этапа:

- Создание пакета нормативных документов по реализации Программы: Положение о наставничестве (приложение 1).
- Система оценки профессиональной деятельности молодых педагогов (приложение 2).
- Проведение педагогического тестирования молодых педагогов с целью выявления профессиональных затруднений (приложение 3).
- Составление и утверждение плана работы с молодыми педагогами (персонализированной программы) (приложение 4).

### 2-й – 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-й 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.

## **6. 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 уроков, 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 учителей организовать воспитательную работу. Именно этому направлению деятельности необходимо уделять большое внимание.



### **Этапы развития молодого педагога включают:**

Адаптацию – освоение норм профессии, ее ценностей, приобретение автономности.

Стабилизацию – приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности.

Преобразование – достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности.

## **7. Условия эффективного наставничества**

Учитывая многолетний педагогический опыт, педагоги должны понимать, что результативной работа наставничества будет в случае:

- взаимной заинтересованности сторон;
- административного контроля за процессом наставничества;
- подведением промежуточных результатов наставничества.

## **8. 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.

5. 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 и др.

## 9. Возможные риски и способы их предотвращения

- Сдвиг сроков выполнения этапов Программы;
- не достижение всех заявленных результатов;
- Форс-мажорные обстоятельства;
- Обновление педагогического состава: увольнение, выход в декретный отпуск и т.д.

Риск	Планирование реагирования на риски	
	Метод реагирования	План предотвращения риска
Сдвиг сроков выполнения проектов Программы	Выявление причин	-Своевременный контроль по выполнению
Конфликты участников	Квалифицированный отбор педагогов в проекты, проведение мероприятий по командообразованию	Управление конфликтом, корректировка системы мотивации
Ошибки персонала	Обучение педагогов, систематический контроль	Выявление и устранение причин
Уход специалистов	Замена педагогов	Индивидуальная работа с педагогами.



## **10. Механизмы коррекции, конкретизации, дополнения Программы**

Механизмом коррекции, конкретизации, дополнения Программы является цикл управленческих мероприятий, включающий в себя:

- рефлексивно-аналитические семинары по реализации программы;
- программно-проектировочные семинары по разработке новых актуальных проектов реализации приоритетных направлений программы развития;
- организационно-управленческие мероприятия по реализации программы развития, включающие в себя:
  - мониторинг реализации Программы;
  - стимулирование реализации программы;
  - локальное нормирование деятельности по реализации Программы.



**ПРИМЕРНЫЙ ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН  
наставничества**

Ф.И.О. молодого специалиста

Должность

---

 Отчетный период
 

---



---

№ п/п	Мероприятия	Сроки исполнения	Оценка выполнения (дата, подпись наставника)
1.	Составление и утверждение индивидуального плана наставничества	Не позднее 2-й недели	
2.	Ознакомление с основополагающими документами учреждения, ее целями и задачами, направлениями текущей деятельности		
5.	Освоение и совершенствование навыков молодого специалиста		
6.	Изучение норм и регламентов, освоение практических навыков внедрения стандартов качества		
7.	Получение консультативной помощи в работе		
8.	Участие в проводимых конкурсах и других мероприятиях для молодежи		
9.	Подготовка к аттестации молодого специалиста		
10.	Повышение общеобразовательного уровня, участие в общественной жизни учреждения		
11.	Проверка выполнения индивидуального плана наставничества		



## Отчет об итогах наставничества

Молодой специалист \_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество)

Образование \_\_\_\_\_

Профессия (должность) \_\_\_\_\_

Периоды наставничества с «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.  
по «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_\_ 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	
Отношение к работе	
Работоспособность	
Инициативность	
Дисциплинированность	
Взаимоотношение с коллегами	
Выполнение требований и стандартов профессиональной деятельности	

Рекомендации: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Наставник \_\_\_\_\_  
(должность, подпись, фамилия, инициалы наставника)

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.

С отчетом об итогах наставничества ознакомлен:

\_\_\_\_\_  
(подписать молодого специалиста)





## Система оценки профессиональной деятельности молодых педагогов

<b>Цель</b>	<b>Комплексная оценка качества профессиональной деятельности, определение уровня профессионализма</b>
<b>Задачи:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Определить компоненты, критерии и показатели оценки профессиональной деятельности молодого педагога.</li> <li>2. Разработать систему оценки профессиональной деятельности молодого педагога.</li> <li>3. Разработать содержание и методики проведения внутренней и внешней оценки профессиональной деятельности молодого педагога.</li> </ol>
<b>Виды комплексной оценки</b>	<p>Внутренняя (проводимая наиболее квалифицированными педагогическими и администрацией ДОУ)</p> <p>Внешняя (осуществляемая родителями (лицами, их заменяющими) воспитанников, представителями общественности).</p>
<b>Компоненты комплексной оценки</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- нормативно-ориентированный;</li> <li>- содержательно-целевой;</li> <li>- организационно-технологический;</li> <li>- мотивационно-личностный;</li> <li>- контрольно-диагностический;</li> <li>- коррекционно-аналитический</li> </ul>
<b>Критерии</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- реализация нормативно-правового и документационного обеспечения;</li> <li>- соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования;</li> <li>- создание образовательной среды;</li> <li>- деловые и личные качества молодого педагога</li> <li>- мотивация к педагогической деятельности;</li> <li>- результативность образовательного процесса;</li> <li>- коррекция педагогической деятельности</li> </ul>
<b>Методы</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- изучение документов;</li> <li>- анализ;</li> <li>- самооценка, самоанализ;</li> <li>- мониторинг;</li> <li>- тестирование;</li> <li>- анкетирование;</li> <li>- беседа;</li> <li>- наблюдение;</li> <li>- контроль;</li> </ul>
<b>Уровни профессионализма</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- репродуктивный (технологический);</li> <li>- конструктивный (эвристический);</li> <li>- исследовательский (креативный)</li> </ul>
<b>Результаты</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Достижение, поддержание и повышение качества профессиональной деятельности молодого педагога.</li> <li>- Удовлетворение потребностей и ожиданий всех участников образовательного процесса</li> </ul>



**Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого 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. Участие в творческой, инновационной работе.
10. Осуществление самовоспитания и самообразования.
11. Профессиональная компетентность в вопросах воспитания и обучения детей.







## Документ подписан и передан через оператора ЭДО АО «ПФ «СКБ Контур»

	Владелец сертификата: организация, сотрудник	Сертификат: серийный номер, период действия	Дата и время подписания
Подписи отправителя:	 МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "ДЕТСКИЙ САД № 322 "МОРОЗКО" Мухаматгалеева Кристина Анатольевна, заведующий	008DE9C7B5AC1321BB87EDABAA74BA578 С с 22.08.2022 08:35 по 15.11.2023 08:35 GMT+03:00	26.10.2022 08:12 GMT+03:00 Подпись соответствует файлу документа
Подписи получателя:	 МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "ДЕТСКИЙ САД № 322 "МОРОЗКО" Мухаматгалеева Кристина Анатольевна, заведующий	008DE9C7B5AC1321BB87EDABAA74BA578 С с 22.08.2022 08:35 по 15.11.2023 08:35 GMT+03:00	26.10.2022 08:13 GMT+03:00 Подпись соответствует файлу документа