

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Белоярский детский сад»**

ПРИНЯТО

на заседании Педагогического совета
от 30.08.2024 г.
Протокол № 01

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ «Белоярский ДС»
С.Н.Маркова
Приказ от 02.09.2024 г. № 65-ОД



**Программа наставничества
по форме «Педагог – педагог»
в МБДОУ «Белоярский ДС»**

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. Молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, с 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. Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Каждый руководитель образовательной организации, старший воспитатель (методист) осознаёт тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами. Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

Идея создания программы появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития молодых воспитателей. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Программа наставничества нацелена на работу с молодым педагогом – воспитателем, имеющим опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет.

Начиная свою работу в дошкольной образовательной организации, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания и обучения.

Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС ДО, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и

мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагога наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации.

Срок реализации программы: 1 год.

ЦЕЛЬ:

Оказание помощи молодым педагогам, воспитателям, имеющим опыт работы в дошкольном образовании и менее трех лет, в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.

Задачи:

1. Обеспечить успешную адаптацию и профессиональное становление воспитателя, имеющего опыт работы в дошкольном образовании и менее трех лет, молодых педагогов посредством педагогической, психологической, методической поддержки наставников, коллектива и администрации ДОО.

2. Способствовать качественным изменениям во взаимоотношениях педагогов с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями).

3. Сформировать у молодых педагогов потребность самостоятельно приобретать новые знания и умения, а также использовать их в практической деятельности.

4. Обеспечить преемственность поколений педагогов в ДОО через реализацию творческого и педагогического потенциала наставников.

Основные направления:

1. Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в моделировании воспитательно-образовательного процесса.

2. Формирование навыков ведения педагогической документации.

3. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.

4. Развитие профессиональной компетенции.

5. Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества.

Условия эффективности работы:

1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов.

2. Системность и непрерывность организации во всех формах взаимодействия педагога наставника и наставляемого молодого педагога.

3. Сочетание теоретических и практических форм работы.

4. Анализ результатов работы (диагностика развития детей).

5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми специалистами:

✓ консультирование (индивидуальное, групповое);

✓ активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение НОД, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников специалистов ДОО).

Деятельность наставника:

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу индивидуального развития.

2-й этап –

основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу индивидуального

развития, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого воспитателя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Ожидаемые результаты:

для молодого специалиста:

- Познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития.
- Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями).
- Высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации.
- Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности, в том числе, способности принимать решения, умение аргументировано формулировать мысли.

для наставника:

- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

для образовательной организации:

- успешная адаптация молодых специалистов;
- повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательном учреждении.

Принципы наставничества:

- ✓ добровольность;
- ✓ гуманность;
- ✓ соблюдение прав молодого специалиста;
- ✓ соблюдение прав наставника;
- ✓ конфиденциальность;
- ✓ ответственность;
- ✓ искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- ✓ взаимопонимание;
- ✓ способность видеть личность.

Приоритетными в наставничестве являются интересы трёх субъектов взаимодействия:

<i>Субъекты взаимодействия</i>	<i>Содержание взаимодействия</i>
Заведующий /старший воспитатель – молодой педагог	1. Создание условий для адаптации педагога на работе. 3. Знакомство с нормативными и локальными актами 3. Обеспечение необходимыми методическими материалами, литературой.
Молодой педагог – воспитанники – родители (законные представители)	1. Формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и родителей (законных представителей).
Молодой педагог – коллеги	1. Оказание поддержки со стороны коллег.

Этапы реализации программы.

Программа наставничества рассчитана на 1 год. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

Содержание программы реализуется последовательно. Этапы реализации программы:

1-й этап – адаптационный. Наставник заполняет лист сведений о наставнической паре (Приложение 3 к программе), определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2-й этап – основной. Наставник разрабатывает и реализует индивидуальный план развития наставляемого согласно данным анкетирования наставников и наставляемых (Приложение 1, 2

к программе), осуществляет корректировку профессиональных умений молодого воспитателя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный.

1 этап. Адаптационный (Диагностический)

Задачи этапа: выявление профессиональных затруднений молодого педагога; работа по основным направлениям работы с молодым педагогом.

Содержание этапа:

Педагог-наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога по критериям:

- педагогическое образование;
- теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методик воспитания и обучения дошкольников);
- наличие опыта практической работы с детьми дошкольного возраста;
- ожидаемый результат педагогической деятельности;
- выявление особенностей личности педагога.

Для получения необходимых сведений могут быть использованы методы:

- опрос;
- собеседование;
- анкетирование;
- наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе.

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

- 1) воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую практическую подготовку;
- 2) воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы;
- 3) воспитатели с слаборазвитой мотивацией труда.

В зависимости от полученных данных, педагог-наставник ставит цели работы, определяет содержание работы, выбирает методы и формы работы.

Таким образом, разрабатывается индивидуальный план профессионального развития молодого педагога на год (Примерный план Приложение 4 к программе). Результативность и эффективность реализации индивидуального плана профессионального становления анализируется педагогом-наставником с молодым педагогом не реже 1 раз в 3 месяца. На основании результатов анализа индивидуальный план профессионального становления молодого педагога могут вноситься изменения и дополнения (Анкета молодого педагога – промежуточная диагностика – Приложение 5 к программе)

2 этап. Основной этап.

Задача этапа: реализация основных положений Программы.

Содержание этапа:

- Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов.

- Взаимоподдержка и взаимопомощь.

- Координация действий педагогов в соответствии с задачами ДОУ и задачами воспитания и обучения детей.

-

Разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями, требованиями ФГОС ДО и задачами реализуемых программ.

- Оказание методической помощи опытным педагогам начинающим;

-

Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала.

-

Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога.

- Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

3 этап. Контрольно-оценочный (Аналитический)

Задачи этапа: подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

Содержание этапа:

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

Формы работы педагога наставника с наставляемым молодым педагогом.

Для того, чтобы повысить профессиональное мастерство молодых педагогов, используются разные формы работы. Выбор форм работы зависит от этапа реализации программы, от личностных качеств педагогов, от уровня профессиональной подготовки молодых педагогов, от поставленных задач.

Формы работы с молодыми педагогами		
<i>Организации-партнеры</i>	<i>Уровень образовательной организации</i>	<i>Министерство образования</i>
1. Курсы повышения квалификации.	1. Диалог, беседа.	1. Аттестация
2. Районные методические объединения.	2. Индивидуальная, групповая консультация.	
3. Семинары, конференции, Фестивали.	3. Самоанализ собственной деятельности.	
4. Вебинары.	4. Обучающие семинары.	
5. Конкурсы профессионального мастерства.	5. Практикумы.	
6. Общение, обмен опытом в профессиональных интернет-сообществах.	6. Анкетирование, опрос.	
	7. Мастер-класс педагога наставника, специалистов.	
	8. Взаимопосещения, открытые просмотры.	
	9. Анализ педагогических ситуаций.	
	10. Деловая игра.	
	11. Круглый стол.	

Заключение.

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

- ✓ Обоснованный выбор системы методической работы на основе аналитической деятельности.
- ✓ Работа на основе диагностики педагогических затруднений, учет творческой активности и информационных потребностей педагога.
- ✓ Взаимосвязь всех методических служб, форм методов работы.
- ✓ Оптимальное сочетание теоретических и практических форм.
- ✓ Оценка педагогического труда по результатам.
- ✓ Современное обеспечение методической литературой.

У молодого педагога формируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно – образовательный процесс, раскроется творческий потенциал.

13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли? _____

14. Что особенно ценно для Вас в программе? _____

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

разработанной Вами программы профессиональной адаптации										
10. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс										
11. Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой										

12. Как часто Вы собираетесь проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	Очень часто	часто	редко	1-2раза	никогда
---	-------------	-------	-------	---------	---------

13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

Приложение 3

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Белоярский детский сад»

Сведения о наставнической паре
Форма наставничества: «Педагог-педагог»

_____ учебный год

Сведения	омолодомспециалисте	опедагоге-наставнике
Фамилия, имя,отчество		
Образование		
Какое учебноезаведение окончил		
Педагогический стаж		
Местоработы		
Должность		
Группа		
Квалификационная категория		

**Примерный план работы на учебный
год по планированию, организации и содержанию деятельности индивидуальной работы молодым специалистами**

Цель: Создание социальной ситуации развития молодого педагога в процессе адаптации и закрепления его в системе образования.

Задачи:

- создать условия для адаптации молодого воспитателя в коллективе;
- создать условия для определения уровня профессиональной подготовки, для выявления затруднений в педагогической практике и оказания методической помощи;
- обеспечить развитие профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения с воспитанниками и их родителями;
- способствовать развитию потребности у молодого педагога к самообразованию и профессиональному совершенствованию.

Ожидаемые результаты:

- Успешная адаптация начинающего педагога в учреждении;
- Активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков молодого педагога.
- Повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;
- Обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
- Использование в работе инновационных педагогических технологий

Содержание работы с молодым педагогом	Формы и методы	Тема	Ответственный	Сроки	Результат (примечание)
Изучение нормативно-правовой базы по дошкольному образованию, изучение ЛНА, регламентирующих деятельность воспитателя	Консультации Собеседование Самостоятельное изучение	Закон РФ «Об образовании в Российской Федерации», ФГОС ДО. Должностная инструкция воспитателя ООП ДО, Рабочая программа воспитания Годовой план ДОО Перечень документов согласно Положению о ведении документации воспитателя в ДОО	Старший воспитатель Наставник	Сентябрь-октябрь	
Организация	Практические	Особенности организации	Наставник	В течение	

развивающей предметно-пространственной среды в группе.	занятия Мастер-класс Презентация	РППС в группе согласно ФГОС ДО Изготовление дидактического материала своими руками		года	
Планирование воспитательно-образовательной деятельности в группе	Практические занятия	Ведение групповой документации.	Наставник	В течение года	
Организация режимных моментов в ДОО	Посещение наставником режимных моментов Просмотр молодым педагогом режимных моментов. Мастер – класс	Методические рекомендации по организации и проведению режимных моментов. Организация утреннего приёма детей (общение с детьми и родителями, индивидуальная работа и игровая деятельность) Виды и организация режимных моментов в ДОО.	Наставник	В течение года	
Организация досуговой деятельности	Посещение утренников Участие в утренниках	Как составить сценарий утренника Планирование досуговой деятельности с детьми и родителями	Наставник	В течение года	
Здоровьесберегающая деятельность	Консультации Памятки Информация для родительских уголков	Профилактика у детей и взрослых простудных заболеваний, заболеваний опорно-двигательного аппарата. Организация здоровьесберегающей среды в группе, соблюдению норм СанПин	Медицинская сестра	В течение года	
Профессиональный рост молодого воспитателя	Дистанционный формат	Курсы повышения квалификации, вебинары, конференции, семинары,	Старший воспитатель Наставник Ответственный	В течение года	

		дистанционные конкурсы	за участие в конкурсах		
Работа с родителями (законными представителями)	Наблюдение Дистанционное обучение Ролевая игра Анализ ситуаций Проектный метод	Ведение документации по работе с родителями Изучение инновационных технологий Создание и реализация совместных проектов	Старший воспитатель Наставник	В течение года	
Психологическое сопровождение	Семинар-практикум «Создание комфортной среды общения взрослого и детей, влияние взрослых на психоэмоциональное состояние ребенка»		Педагог-психолог	Сентябрь	
Мониторинг оценки качества дошкольного образования в группе	Консультация Практикум	Изучение документации по мониторингу качества образования в ДОО. Педагогическая диагностика уровня развития детей по методике Верещагиной Н.В.	Старший воспитатель Наставник	Сентябрь Апрель	
Организация воспитательно-образовательного процесса в группе	Мастер-классы Открытый показ НОД Педагогическое наблюдение	НОД, режимные моменты, организация самостоятельной и совместной деятельности	Наставник	В течение года	
Изучение и внедрение в практику современных образовательных технологий	Презентация Участие в МО ДОО	Использование современных технологий дошкольного образования в группе Выбор темы самообразования, разработка индивидуального образовательного маршрута	Наставник Наставник Старший воспитатель	В течение года Октябрь	
Психологическое сопровождение	Игровой тренинг «Факторы «выживания»	Способы и приемы формирования авторитета начинающего педагога	Педагог-психолог	Октябрь	

Изучение нормативно-правовой базы по работе с детьми ОВЗ	и факторы риска» Практикум	Изучение АООП ДО ЗПР. Особенности работы с детьми с задержкой психического развития Как составить АООП для детей с ЗПР	Старший воспитатель Педагог-психолог		
Изучение нормативно-правовой базы по работе с детьми ОВЗ	Практикум	Изучение АООП ДО ТНР. Особенности работы с детьми с тяжелыми нарушениями речи Как составить АООП для детей с ТНР	Старший воспитатель Учитель-логопед	Октябрь	
Формирование детского коллектива в группе	Беседа Наблюдение за деятельностью наставника в режимных моментах	Конфликтные ситуации между детьми и способы их устранения». Обсуждение конкретных примеров. Поиск компромиссов и путей выхода из различных ситуаций между детьми	Наставник	Ноябрь	
Психологическое сопровождение	Тайм-менеджмент	Анализ различных стилей педагогического общения.	Педагог-психолог	Ноябрь	
Воспитатель-образовательная работа с детьми ОВЗ	Консультация-тренинг Занятие-показ	Организация взаимодействия воспитателя и учителя-логопеда при работе с детьми ОВЗ «Делай как я» (работа с детьми с ОВЗ по рекомендациям логопеда»)	Учитель-логопед	Ноябрь	
Психологическое сопровождение	Групповая рефлексия «Аварийное ориентирование»	«Выход из нестандартной ситуации на занятиях в группе». Разбор педагогических кейсов с наставническими парами	Педагог-психолог	Декабрь	
Здоровьесберегающая	Памятка	Применение закаливающих	Медицинская	Декабрь	

деятельность	Информация для родительского уголка	процедур в условиях ДОО и в семье	сестра		
Инновационные технологии и процессы в обучении. Использование ИКТ	Практикум	Ведение персонально странички на официальном сайте ДОО Ознакомление с требованиями и вариантами оформления профессионального портфолио.	Наставник Ответственный за ведение сайта	Январь	
Психологическое сопровождение	Тренинг в технике ЭБРУ	«Способы снятия эмоционального напряжения». или «Управление эмоциями»	Педагог- психолог	Январь	
Психологическое сопровождение	Тренинг педагогического общения	Сотрудничество с родителями: техники и приемы взаимодействия	Педагог- психолог	Февраль	
Воспитательно- образовательная работа с детьми ОВЗ	Мастер-класс	Логоритмические минутки на занятиях по развитию речи	Учитель-логопед	Февраль	
Психологическое сопровождение	Консультация Практикум	Технология разрешения конфликтных ситуаций Особенности работы с детьми с задержкой психического развития	Педагог- психолог	Март	
Психологическое сопровождение	Тренинг	Страх публичного выступления	Педагог- психолог	Апрель	
Воспитательно- образовательная работа с детьми ОВЗ	Посещение занятия	Мониторинг выполнения задач индивидуальных АОП с ТНР	Учитель-логопед	Апрель	
Здоровьесберегающая деятельность	Творческое занятие	Вредные советы «Как потерять голос» Полезные советы «Как сохранить голос»	Учитель-логопед	Май	
Воспитательно- образовательная работа с	Посещение занятия	Мониторинг выполнения задач индивидуальных АОП с ЗПР	Педагог- психолог	Май	

детьми ОВЗ					
Организация летнего оздоровительного периода	Консультации Методические рекомендации	Формы и методы работы с детьми в летний период Тематика летних праздников Летний проект	Наставник	Май	
Отчет по выполнению плана работы	Аналитический отчет	Степень выполнения поставленных задач Планирование работы на следующий учебный год	Наставник	Май	

**Анкета для молодого педагога
(Промежуточная диагностика)**

Уважаемый педагог!

С целью изучения проблем, возникающих на начальном этапе профессиональной деятельности начинающего педагога, просим Вас ответить на предложенные вопросы анкеты. Выберите тот вариант ответа, который соответствует именно Вам. Нам очень важно знать ваше мнение. Заранее благодарим Вас.

Ф.И.О. _____

1. Какие чувства Вы испытываете в период адаптации (в первое время работы в ДОУ)?

- Тревожность, неуверенность в своих силах
- Пессимизм, чувство собственной неполноценности
- Повышенная утомляемость, снижение работоспособности
- Страх перед воспитанниками
- Неуверенность в уровне своей профессиональной подготовки
- Другое _____

2. Изменилось ли Ваше отношение к выбранной профессии после начала Вашей профессиональной деятельности?

- Да, изменилось в лучшую сторону
- Да, изменилось в худшую сторону
- Нет, осталось прежним
- Затрудняюсь ответить
- Другое _____

3. Что делается в образовательном учреждении для молодых педагогов?

- Закрепление за молодыми преподавателями наставника - педагога
- Консультации и помощь, оказываемые молодому со стороны педагогов со стажем
- Оказывается помощь со стороны администрации образовательного учреждения
- Другое _____

4. Испытываете ли Вы трудности в профессиональной деятельности?

- Да, я испытываю трудности в своей профессиональной деятельности
- Нет, трудностей практически не возникает
- Затрудняюсь ответить.

5. Что для Вас является основными трудностями в процессе адаптации к новой социально-профессиональной деятельности?

- Неожиданное посещение занятия заведующим или старшим воспитателем
- Разговор с администрацией по поводу возникающих проблем
- Знакомство с родителями детей, проведение родительского собрания
- Индивидуальная беседа с родителями воспитанников по различным поводам
- Взаимодействие с детьми
 - в процессе организации непосредственно-образовательной деятельности;
 - в процессе организации самостоятельной деятельности.
- Переживание неуверенности в своей профессиональной подготовке
- Разработка документации (планирование, конспекты и т.п.)

- Другое _____
- 6. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?**
- Да
 - Нет
 - Частично
- 7. Каких знаний, умений, навыков или способностей вам не хватало в начальный _____ период педагогической деятельности (допишите)? _____**
- 8. Представляет ли для вас трудность (да/нет):**
- подбирать для детей задания различной степени трудности, ориентируясь на их индивидуальные особенности _____
 - организовывать сотрудничество между детьми _____
 - подбирать оптимальные методы и приемы для проведения занятия _____
 - мотивировать детей, активизировать их внимание в процессе совместной деятельности _____
 - создавать проблемно-поисковые ситуации в зависимости от цели деятельности
 - другое (допишите) _____
- 9. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение (пронумеруйте в порядке выбора):**
- самообразованию
 - семинарам-практикумам
 - курсам повышения квалификации
 - мастер-классам
 - сопровождение специалистов
 - индивидуальной помощи со стороны наставника
 - школе молодого педагога
 - другое (допишите) _____

Спасибо за сотрудничество!