

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение  
города Нижневартовска детский сад № 52 «Самолетик»

Программа по наставничеству в МАДОУ города Нижневартовска №  
52 «Самолётик» «Школа молодого педагога»

Подготовила воспитатель

высшей категории:

Зверева И.А.

Шурыгина Л.Н.

Дронова Н.А.

Логинова О.В.

## **Пояснительная записка**

Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем работы, а родители, администрация и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Проблеме профессионального становления начинающего педагога в сфере дошкольного образования посвящены исследования К.Ю.Белой, Л.М.Денякиной, Н.Н.Лященко, Л.В.Поздняк, П.И.Третьякова, Л.И. Фалюшиной и др. По их мнению, период вхождения начинающего педагога в профессию отличается большой напряженностью. От того, как пройдет этот период, зависит, состоится новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности. Результаты исследований показывают, что многие молодые воспитатели боятся собственной несостоятельности во взаимодействии с воспитанниками, их родителями; опасаются критики администрации и опытных коллег, постоянно волнуются, что что-нибудь не успеют, забудут, упустят. Такой воспитатель не способен ни на творчество, ни, тем более, на инновации. Чтобы этого не произошло, молодым воспитателям нужно целенаправленно помогать, создать в ДОУ необходимые организационные, научно-методические и мотивационные условия для профессионального роста и более легкой адаптации молодых специалистов в коллективе. Прохождение этапа профессионального становления для каждого молодого педагога индивидуально. Профессиональные качества во многом зависят от характера, темперамента. Поэтому администрация дошкольного учреждения к каждому старается подходить дифференцированно. Согласно существующей в ДОУ традиции воспитатели на группах подбираются по принципу компетентной профессиональной поддержки, позволяющему создавать тандемы из опытных и начинающих воспитателей. Таким образом, на группе работает молодой специалист и его наставник.

## **Нормативно – правовые основы разработки Программы:**

1. Закон РФ «Об образовании»;
2. Положение о наставничестве;
3. Приказ заведующей ДООУ об организации наставничества;
4. План работы совета наставников;
5. Протоколы заседаний совета наставников.
6. Методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству.
7. Отчеты молодых специалистов о проделанной работе.
8. Отчеты наставников о проделанной работе с отзывами и предложениями по дальнейшей работе наставников

**Цель Программы** дошкольного наставничества в образовательном учреждении - оказание помощи молодым специалистам и воспитателям в их профессиональном становлении, а также формирование в МАДОУ кадрового ядра.

## **Задачи Программы** дошкольного наставничества:

1. Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддержать педагога эмоционально, укрепить веру педагога в себя;
2. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями;
3. Привить молодым специалистам и воспитателям интерес к педагогической деятельности и закрепить их в образовательном учреждении;
4. Ускорить процесс профессионального становления молодого специалиста и воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

5. Совместно планировать карьеру молодых специалистов с наставником;
6. Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре (под корпоративной культурой мы понимаем устойчивый, сложившийся в процессе жизнедеятельности учреждения, стиль работы его сотрудников, принципы организации внутренних процессов учреждения и стратегии деятельности, обеспечивающих стабильное функционирование и развитие) учреждения, объединять вокруг традиций ДООУ.

### **Условия эффективного наставничества**

Педагоги должны понимать, что результативной работа наставничества будет в случае:

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

### **Формы, средства и методы работы**

В рамках наставничества над молодыми специалистами в работе наставника используем следующие формы и методы:

- обучение на рабочем месте;
- участие в работе методических объединений (ДООУ, города);
- самообразование, включающее самостоятельное изучение образовательной программы;
- обучение на курсах повышения квалификации;
- открытые занятия коллег;
- решение и анализ педагогических ситуаций;
- обучение составлению подробных планов – конспектов занятий и т.д.

В ходе решения программных задач выделяется три этапа:

## Этапы деятельности

**Адаптационный этап.** В этот период педагог-наставник определяет ряд обязанностей, полномочий молодого специалиста. Также для себя он отмечает недостатки в имеющихся умениях и навыках, для составления конкретной программы адаптации.

**Основной этап.** В этот период наставник реализует программу адаптации молодого коллеги, проводит работу по коррекции умений и навыков. Здесь же наставник помогает молодому специалисту составить собственную программу профессионального роста.

**Контрольно-оценочный этап.** На этом этапе наставник может проверить уровень профессиональной компетентности воспитателя, определяет его готовность к выполнению своих обязанностей.

этапы	Содержание работы
1й этап Период адаптации самый сложный период как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег; задача: предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.	Адаптационная работа включает в себя:  - беседа заведующего ДООУ при приеме на работу молодого специалиста, знакомство его с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом ДООУ, традициями, определение рабочего места.  Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.  -знакомство с детским садом, представление молодого воспитателя коллективу (выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста. От того, как новичка встретит коллектив во главе с руководителем, будет зависеть последующая успешность специалиста)  -анкетирование (выявление затруднений в работе на начало года);  - молодой воспитатель несколько дней под руководством старшего воспитателя проходит стажировку у своего более опытного коллеги, т. е. они работают вместе с группой детей наставника. За это время он знакомится с воспитанниками, родителями, помощником воспитателя, изучает режим дня группы, документацию и т. д. Все возникшие вопросы обсуждаются после рабочей смены в присутствии старшего воспитателя.

- по возможности начинающий педагог направляется в ту группу, где работает опытный воспитатель, который может быть его наставником, дать необходимые консультации, продемонстрировать занятия, организацию прогулки детей и т. д. Никакие советы, рассказы, объяснения не помогут так, как личный пример.

- дидактическая подготовка к проведению занятий и совместной деятельности с детьми

- оценка его педагогической деятельности. Старший воспитатель должен быть максимально тактичным в своих высказываниях, особенно если они носят критический характер. Важно руководствоваться принципом Теодора Рузвельта: "Не ошибается лишь тот, кто ничего не делает. Не бойтесь ошибаться – бойтесь повторять ошибки".

Молодой воспитатель испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда.

-закрепление педагога-наставника (приложение) за молодым специалистом; поддержка просто необходима начинающему воспитателю. Ведь мало быть талантливым и образованным. Если рядом не окажется мудрых наставников, то из начинающего педагога никогда не получится ценный специалист

заполнение информационной карты педагога (приложение);

- составление совместного плана молодого специалиста и наставника; (приложение 2)

Самообразование воспитателя – лучшее обучение (выбор методической темы. Молодым воспитателям предлагаются примерные темы по самообразованию, проводится анализ того, как спланировать работу над методической темой на год), разработка индивидуального плана профессионального становления

- мероприятия «Посвящение в Садовницы» (около полутора веков назад немецкий общественный деятель и создатель детских садов Фридрих Фребель назвал дошкольное учреждение «садом», считая, что ребенок подобен цветку и его развитие зависит от внимательного и заботливого ухода. А воспитатели – неустанные садовники, любовно и бережно растящие эти сокровища) (приложение № 12)

- взаимодействие молодых педагогов разных детских садов и школ.

- «Школа молодого педагога»

**Цель:** обеспечить постепенное вовлечение молодого воспитателя во все сферы профессиональной деятельности; а также формировать и воспитывать у молодых воспитателей потребность в непрерывном самообразовании;

Осуществляя программу «Школа молодого педагога» мы рассчитываем получить следующие результаты:

- Сформируются педагогические кадры, способные отвечать вопросам современной жизни.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Сформируется творческий, психологически грамотный педагогический коллектив с пониманием необходимости в непрерывном самообразовании, постоянном повышении профессиональной компетентности.</li> <li>- Повысится доля педагогических работников, желающих участвовать в конкурсах педагогического мастерства различного уровня.</li> <li>- Деятельность «Школы молодого педагога» способствует тому, чтобы из молодого специалиста за три года «вырос» молодой перспективный воспитатель, знакомый со всеми сферами педагогической деятельности, умеющий анализировать становление собственного мастерства, способный к реализации собственного творческого потенциала в педагогической деятельности.</li> </ul>
<p>II этап процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, снискание авторитета среди детей, родителей, коллег.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОУ,</li> <li>- повышение своего профессионального мастерства, - посещение открытых городских мероприятий: методические объединения воспитателей, конкурсы профессионального мастерства; (как отмечал в одной из своих книг известный педагог и психолог М.М. Рубинштейн, «педагог в узком смысле слова рождается не в учебном заведении, а в практической жизни»)</li> <li>- «Неделя успехов» (привлечение к показу занятий на уровне детского сада);</li> <li>- приобщение педагогов к подготовке и посильному участию в проведение педагогических часов, педагогических советов;</li> <li>- диспуты, ярмарки педагогических идей, деловые игры, мастер-классы, тренинги и многое другое.</li> <li>- проведение семинаров - практикумов по темам:</li> </ul>
<p>III этап</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- складывается система работы, имеются собственные разработки.</li> <li>- воспитатель внедряет в свою работу новые технологии;</li> <li>- происходят совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы.</li> </ul>

## **Работа с молодыми специалистами строится с учетом**

### **трех аспектов их деятельности:**

#### **1. «Старший воспитатель - молодой специалист»**

- создание условий для легкой адаптации молодого специалиста на работе;
- обеспечение необходимыми знаниями, умениями, навыками;

-обеспечение методической литературой, материалами перспективного планирования, дидактическими материалами, знакомство с методическим кабинетом.

2. «Молодой специалист – ребенок и его родитель (законный представитель)»

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

3. «Молодой специалист – коллега»

- оказание поддержки со стороны коллег.

**Оценка деятельности молодых специалистов проводится в двух вариантах:**

- аттестация на квалификационную категорию;
- мониторинг профессиональной деятельности молодого специалиста;
- регулярная оценка (ежеквартальная, ежегодная) влияет на премию и другие стимулирующие выплаты.

В ходе этой оценки учитывается отношение к своим обязанностям, выполнение инструкций, выполнение индивидуальных планов работы и развития сотрудников, вклад в реализацию задач учреждения. Данный вид оценки регулируется положением по МАДОУ.

В коллективе, где опора на положительные качества воспитателя сочетается с высокой требовательностью к нему, живут хорошие традиции, дух высокой ответственности, товарищеской взаимопомощи, творческой инициативы, начинающий воспитатель быстро и безболезненно входит в педагогический коллектив.

Под обучением молодых специалистов в ДОУ понимается:

- обучение педагога на рабочем месте, практика наставничества, участие в работе педагогических объединений;
- самообразование – самостоятельное изучение образовательной программы, работа по плану саморазвития;
- обучение на тематических курсах;
- организация методического сопровождения деятельности молодых специалистов.

### **Результативность:**

1. Молодому педагогу самостоятельная работа по самообразованию позволит пополнять и конкретизировать свои знания, осуществлять глубокий и детальный анализ возникающих в работе с детьми ситуаций.
2. У молодого педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно-образовательный процесс, раскроется творческий потенциал.
3. «Школа молодого педагога» поможет более успешно адаптироваться начинающим педагогам, позволит быстрее найти ответы на сложные для новичка вопросы, быстрее добиться успеха в работе с детьми.

### **Список литературы:**

В ходе составления Программы по наставничеству использовались интернет ресурсы.

## **Приложение.**

### **1. П О Л О Ж Е Н И Е**

#### **о наставничестве**

#### **в МАДОУ города Нижневартовска детский сад № 52 «Самолётик»**

##### **1. Общие положения:**

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

1.2. Наставничество в муниципальном дошкольном учреждении «Детский сад № 52 «Самолётик» (далее Организация) является разновидностью индивидуальной воспитательной работы с молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности, или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

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

1.4. Наставником является опытный педагогический работник, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания.

Наставник должен обладать высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении. Кроме того, он должен иметь опыт воспитательной и методической работы не менее 3 лет.

##### **2. Цели и задачи наставничества:**

2.1. Цель наставничества – оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении.

2.2. Основными задачами наставничества являются:

- привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление их в учреждении

- формирование у молодых специалистов потребности в совершенствовании профессиональной компетентности

3. Организация наставничества:

3.1. Кандидатуры наставников рассматриваются на заседании Педагогического совета.

3.2. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен, и утверждается приказом заведующего Организации с указанием срока наставничества.

3.3. Наставничество утверждается над следующими категориями сотрудников учреждения:

- впервые принятыми воспитателями (специалистами), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности.

- выпускниками высших и средних специальных учебных заведений, принятыми в учреждение по окончании учебных заведений

- выпускниками не педагогических профессиональных образовательных учреждений, завершившими обучение и не имеющими трудового стажа педагогической деятельности.

- воспитателями, переведенными на другую работу для расширения профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками.

3.4. Замена наставника производится на основании приказа заведующего в случаях:

- увольнения наставника

- перевода на другую работу подшефного или наставника

- привлечение наставника к дисциплинарной ответственности

- психологической несовместимости наставника и подшефного

3.5. Контроль деятельности наставника осуществляет заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе (УВР).

3.6. Наставник может иметь одновременно не более двух подшефных.

3.7. Показателем эффективности работы наставника является выполнение поставленных перед молодым воспитателем в период наставничества задач.

3.8. Для мотивации к работе наставнику устанавливается надбавка к заработной плате из стимулирующей части.

4. Обязанности наставника:

Наставник обязан:

4.1. Знать требования законодательства, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности.

4.2. Вводить молодого специалиста в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к воспитателю, охраны труда и техники безопасности); проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом непосредственно-образовательную деятельность и других мероприятий.

4.3. Изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к работе, коллективу.

4.4. Знакомить молодого специалиста с учреждением, расположением групп, кабинетов, расположением методического материала.

4.5. Оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении избранной профессией, практическими приемами и способами проведения непосредственно образовательной деятельности, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.

4.6. Развивать положительные качества молодого специалиста, привлекать к участие в общественной жизни коллектива.

4.7. Разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу и оказывать необходимую помощь.

4.8. Периодически докладывать заместителю заведующего по учебно-воспитательной работе (УВР) о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда.

4.9. Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применения мер воспитательного и дисциплинарного воздействия.

4.10. Подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста.

5. Права наставника:

Наставник имеет право:

5.1. С согласия заведующего Организации и заместителя заведующего по учебно-воспитательной работе (УВР) подключать для дополнительного обучения молодого специалиста других сотрудников учреждения.

6. Обязанности молодого специалиста:

В период наставничества молодой педагог обязан:

6.1. Изучать Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, специфику Организации и функциональные обязанности по занимаемой должности.

6.2. Выполнять план профессионального становления в назначенные сроки

6.3. Постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности

6.4. Учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним

6.5. Совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень

6.6. Отчитываться о проделанной работе перед наставником и заместителем заведующего по учебно-воспитательной работе (УВР).

7. Права молодого специалиста:

Молодой специалист имеет право:

7.1. Выносить на рассмотрение администрации предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

7.2. Повышать квалификацию удобным для себя способом.

7.3. Защищать профессиональную честь и достоинство.

7.4. Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

8. Контроль работы наставника

8.1. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителя заведующего по учебно-воспитательной работе (УВР).

8.2. Заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе (УВР) обязан:

- представить молодого специалиста педагогическим работникам, объявить приказ о закреплении за ним наставника.
- создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником
- посещать непосредственно образовательную деятельность, родительские собрания и другие мероприятия, проводимые наставником и молодым специалистом, осуществлять систематический контроль работы наставника и молодого специалиста
- оказывать наставникам методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодыми специалистами
- изучить, обобщить положительный опыт организации наставничества в Организации
- определить меры поощрения наставников

8.3. Непосредственную ответственность за работу наставников с молодыми специалистами несет заведующий Организации.

8.4. Руководитель учреждения обязан:

- рассмотреть индивидуальный план работы наставника с молодым специалистом
- провести инструктаж наставника и молодого специалиста
- обеспечить возможность осуществления наставником своих обязанностей, в соответствии с настоящим Положением
- осуществлять контроль работы наставника

9. Документы, регламентирующие наставничество

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

9.1. Настоящее положение

9.2. Приказ заведующего об организации наставничества

9.3. Протоколы заседаний Педагогического совета, Совета Учреждения (комиссии по образовательному процессу) на которых рассматривались вопросы наставничества

## План работы по организации наставничества

-

Цели:

1. Способствовать раскрытию профессионального потенциала молодого педагога.
2. Содействовать развитию профессионального кругозора, творческих способностей.
3. Воспитание самостоятельности, потребности к самообразованию

Месяц	Содержание работы	Форма Проведения
Январь	Час общения "Расскажи о себе" Знакомство молодого специалиста с традициями сада, правилами внутреннего распорядка, уставом Ознакомление с требованиями оформления документации ДОУ  Диагностика проблем педагога.	Беседа
Февраль	Особенности воспитательно-образовательной, работы по формированию культурно-гигиенических навыков у дошкольников. Организация двигательного режима в разных возрастных группах – консультация.	Консультация, демонстрация наставником режимных моментов, анализ
Март	Знакомство с новинками методической и специальной литературы, современными методами и формами обучения. Практикум для молодых педагогов «Я - идеальный воспитатель»	Изучение методической литературы, рабочей программы Оказание помощи
Апрель	Выбор темы для самообразования, изучение методической и научной литературы по данному направлению. Изучение и внедрение здоровьесберегающих технологий в образовательный процесс	Демонстрация фрагментов технологий, консультация
Май	Оказание помощи в разработке памяток и консультаций по безопасности детей дошкольного возраста.	Участие молодого специалиста в разработке

		материалов для родителей, демонстрация
--	--	--

### План работы по организации наставничества

Месяц	Содержание работы	Форма проведения
сентябрь	Изучение содержания учебных программ, нормативных документов по организации образовательного процесса Ознакомление требованиями оформления документации ДОУ Диагностика проблем педагога.	Беседа Анкетирование
Октябрь	Индивидуальное консультирование педагога по запросу. Особенности воспитательно-образовательной, работы по формированию культурно-гигиенических навыков у дошкольников. Организация двигательного режима в разных возрастных группах – консультация.	Консультация, демонстрация наставником режимных моментов, анализ
Ноябрь	Изучение методики проведения НОД, совместная разработка конспектов, эффективное использование дидактических материалов в работе молодого специалиста. Демонстрация НОД, самоанализ.	Изучение методической литературы, рабочей программы Оказание помощи в разработке конспекта
Декабрь	Просмотр конспекта и проведение НОД молодым специалистом. Самоанализ.	Наблюдение за проведением занятия
Январь	Развитие личности ребенка в трудовой деятельности Оборудование, необходимое для организации трудовой деятельности детей. Виды труда и их освоение детьми данной возрастной группы. Самостоятельная организация и руководство трудом дошкольников. Сотворчество воспитателя и детей в продуктивном виде деятельности.	Наблюдение Обмен опытом, Участие молодого специалиста
Февраль	Самостоятельная организация и руководство творческими играми детей. Роль игры в развитии	Наблюдение за работой молодого специалиста,

	дошкольников.	Оказание помощи самоанализ
Март	Изучение и внедрение здоровьесберегающих технологий в образовательный процесс.	Демонстрация фрагментов технологий, консультация
Апрель	Нетрадиционные формы взаимодействия с родителями. Собрание Тема «Мы такие разные, но все мы дети» Воспитание основ толерантности у детей дошкольного возраста	Участие молодого специалиста в разработке материалов для родителей, демонстрация наставником и анализ родительского собрания
Май	Планирование воспитательно-образовательной работы в летний оздоровительный период	Консультация Оказание помощи в написании календарно-тематического планирования

### План работы по организации наставничества

Месяц	Содержание работы	Форма Проведения
Сентябрь	Изучение вновь изданных нормативных документов Министерства образования и науки РФ Оформление на новый учебный год документации Корректировка мероприятий работа с родителями на год.	Беседа Просмотр консультация Участие молодого специалиста в разработке материалов для родителей
Октябрь	Оказание помощи в написании долгосрочного индивидуального плана развития педагога	Консультация Обсуждение программы развития города

Ноябрь	Деловая игра «Игра как средство развития ребенка»	Деловая игра
Декабрь	Реализация двигательного режима 1. Презентация двигательного режима ДОУ 2. Физкультминутка – обязательная составляющая НОД. Примеры физкультминуток. 3. Организация центра двигательной активности в группе (выступление воспитателей из опыта работы).	Презентация Показ, демонстрация Обобщение опыта работы
Январь	Методика организации прогулки 1. Консультация «Особенности организации и содержание образовательной деятельности на прогулке» 2. Просмотр прогулки 2. Анализ прогулки 4. Планирование прогулок	Консультация Демонстрация методов и приемов работы анализ
Февраль	«Копилка педагогических идей» Подборка интересного материала силами молодого специалиста для использования в работе	Творческая гостинная Участие молодого специалиста
Март	Как написать обобщение педагогического опыта Выбор методической темы, технология описания опыта.	
Апрель	Конкурс молодых педагогов «Ступени мастерства»	Проведение конкурса в доу
Май	Методика проведения обследования. Диагностика воспитанников	Демонстрация диагностического инструментария Оказание помощи в работе с EXSEL