

Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому направлению развития детей № 7 «Колосок» с.Благодатное

Утверждаю:
заведующий МКДОУ ДС №7
«Колосок» с.Благодатное
_____ О.В.Перепелюкова
Приказ №55 о/д от 01.10.2025г.

ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

«Путь к совершенству»
МКДОУ ДС №7 «Колосок» с.Благодатное
на 2025-2026 учебный год

Автор-составитель:
воспитатель высшей
квалификационной
категории
МКДОУ ДС №7
«Колосок» с.Благодатное
Косторнова Е.В.

с. Благодатное
2025 год

Содержание программы

№ п/п	Содержание	Страницы
	Паспорт программы	4-5
1.	Пояснительная записка	5
1.1	Актуальность разработки программы наставничества	5-6
1.2	Цель, задачи Программы наставничества	6
2.	Нормативные основы реализации программы наставничества	6-7
3.	Содержание Программы	7-8
4.	Основные мероприятия программы	8- 10
5.	Планируемые результаты	10
6.	Приложение	13 -19

Паспорт программы

Наименование программы	Персонализированная программа наставничества «Путь к совершенству» МКДОУ ДС №7 «Колосок» с.Благодатное
Форма наставничества	«Воспитатель-инструктор по физической культуре»
Сведения о наставнике: Фамилия, имя, отчество Образование Учебное заведение, год окончания, квалификация Педагогический стаж Стаж наставнической деятельности Место работы Должность Группа Квалификационная категория	Косторнова Елена Викторовна высшее Ставропольский государственный педагогический институт, 2007г.,учитель истории 17 лет 1 год МКДОУ ДС №7 «Колосок»воспитатель средняя высшая
Сведения о молодом педагоге: Фамилия, имя, отчество Образование Учебное заведение, год окончания, квалификация Педагогический стаж Место работы Должность Группа Квалификационная категория	Сафоева Тахмина Сергеевна среднее профессиональное ГБПОУ «Светлоградский педколледж», 2015г. техник-программист 0 лет МКДОУ ДС №7 «Колосок» инструктор по физической культуре средняя нет
Цель программы	Оказание помощи молодым педагогам вповышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.
Задачи программы	Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.
Сроки и этапы реализации программы	1- й этап – адаптационный, сентябрь 2025г. Цель: создание максимально комфортных условий, при которых молодой педагог будет чувствовать себя успешным в своей профессиональной деятельности. 2- й этап – основной (проектировочный),октябрь 2025г. – апрель 2026г.

	Цель: корректировка профессиональных умений, выстраивание программы самосовершенствования молодого педагога. 3-й этап – контрольно-оценочный, май 2026г. Цель: проверка уровня профессиональной компетентности молодого педагога, определение степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.
Ожидаемые результаты программы	Познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития. Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями). Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь. Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности. Адаптация и закрепление молодых педагогов в образовательном учреждении. Повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии. Психологическая устойчивость работника, адаптированность к работе в условиях постоянной модернизации современного образования. Повышение компетентности самих педагогов-наставников, повышение их профессионального статуса в образовательном учреждении.
Форма мониторинга результативности	Анкетирование молодого педагога о степени удовлетворенности. Отчет наставника о результатах работы по наставничеству за определенный период. Количественный показатель участия молодого педагога в конкурсных мероприятиях. Транслирование опыта педагогической деятельности. Создание молодым педагогом портфолио педагогических достижений. Подготовка молодого педагога к Аттестации.

1. Пояснительная записка

1.1. Актуальность разработки программы наставничества

В настоящее время, в условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога. Одним из важнейших направлений деятельности, в условиях модернизации системы образования, является развитие кадрового потенциала. Приоритетность данного направления развития образования фиксируется в Стратегии развития российского образования до 2020 года, в Национальной образовательной инициативе «Наша новая школа» и в ФГОС дошкольного образования и ФОП ДО.

Социальный заказ на подготовку специалистов нового поколения сформулирован в докладе Госсовета РФ «Об образовательной политике России на современном этапе»: «Развивающемуся обществу нужны современно образованные, нравственные, предприимчивые люди, которые могут самостоятельно принимать решения выбора, способны к сотрудничеству, отличаются мобильностью, динамизмом, конструктивностью, готовы к межкультурному взаимодействию, обладающие чувством ответственности за судьбу страны, за ее социально-экономическое процветание».

С целью уменьшения дефицита мест в дошкольных учреждениях строятся новые детские сады, но вместе с тем не менее, остро стоит вопрос обеспечения педагогическими кадрами не только новых дошкольных учреждений, но и уже действующих.

Выпускники педагогических ВУЗов и колледжей все реже работают по специальности.

Несмотря на нехватку кадров, в соответствии с современными нормативно-правовыми документами, повышаются требования к личностным и профессиональным качествам педагога, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности:

- новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление
- различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние
- необходимое взаимодействие семьи и ДОО требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

Программа наставничества МКДОУ ДС №7 «Колосок» с.Благодатное «Путь к совершенству» разработана с целью становления молодого педагога, его активной позиции, это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

Актуальность

Статистические данные свидетельствуют о том, что большое количество молодых специалистов, окончивших колледжи и получивших специальность «воспитатель ДОУ», не стремятся посвятить свою трудовую деятельность этой профессии. Причин ухода начинающих педагогов из сферы дошкольного образования несколько:

- слабая мотивация труда и дальнейшего профессионального роста;
- неумение применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения;
- недостаточный или отсутствующий опыт работы с детьми.

В этих условиях очень важны грамотная поддержка и сопровождение молодых специалистов, сотрудниками ДОУ не только администрацией, но и коллегами в первую очередь опытными воспитателями. Поэтому основная задача руководителя и педагогического коллектива помочь в адаптации к непростым условиям труда, и вопрос наставничества сейчас как никогда актуален.

Проблема:

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

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

1.1.Цель, задачи Программы наставничества

Программа наставничества направлена на становление молодого педагога и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

Цель программы наставничества: оказание помощи молодым педагогам в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.

Задачи программы наставничества:

1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов.
2. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями.
3. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.
4. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.

2. Нормативные основы реализации программы наставничества

Нормативно-правовой базой для разработки Программы наставничества являются:

- Конституция Российской Федерации;
- Федеральный закон от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.05.2015 г. № 996-р);
- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12. 2019 года №Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) 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»
- Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) 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»);
- Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 №16);
- Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях;
- Методические рекомендации для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников;
- Основная образовательная программа МКДОУ ДС №7 «Колосок» с.Благодатное;
- Локальные нормативные правовые акты МКДОУ ДС №7 «Колосок» с.Благодатное, обеспечивающие реализацию системы (целевой модели) наставничества.

3. Содержание Программы

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

Наставничество в МКДОУ ДС №7 «Колосок» с.Благодатное (далее - ДОУ) является разновидностью индивидуальной работы с молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа (до 3-х лет) педагогической деятельности.

Система наставничества основывается на следующих **принципах**:

- принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества;
- принцип индивидуализации и персонализации направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;
- принцип вариативности предполагает возможность образовательных организаций выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;
- принцип системности и стратегической целостности предполагает разработку и реализацию системы (целевой модели) наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях.

Известно, что профессионализм складывается на протяжении всего зрелого периода жизни. Темп и скорость, с которыми развивается мастерство педагогов, в разные периоды различны. Особенно быстро оно развивается в первые годы – это период становления молодого специалиста.

Этапы становления молодого педагога включают:

- адаптацию (освоение норм профессии, ее ценностей, приобретение автономности);
- стабилизацию (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности);
- преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности).

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

В ДОУ можно выделить следующую категорию педагогов, которым наставник может оказать помощь во вхождении в профессию: начинающие педагоги – специалисты с педагогическим образованием, без опыта работы (по профилю).

Молодым специалистом считается начинающий педагог, как правило, овладевший основами педагогики и психологии по программе вуза (училища), проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления. Программа «Путь к совершенству» способствует становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

- вхождение в профессиональное образовательное пространство;
- профессиональное самоопределение;
- творческая самореализация;

- проектирование профессиональной карьеры;
- вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность;
- самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

Работа с молодым педагогом строится с учетом трех аспектов их деятельности:

Заместитель заведующего по ВМР – молодой педагог	Молодой специалист – ребенок и его родитель	Молодой специалист – коллега
создание условий для легкой адаптации молодого педагога на работе; - обеспечение необходимыми знаниями, умениями, навыками; - обеспечение методической литературой, дидактическими материалами.	Формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей.	Оказание поддержки со стороны коллег

2. Основные мероприятия программы

Программа наставничества рассчитана на 1 год. Содержание программы реализуется последовательно.

Этапы реализации программы:

- 1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.
- 2-й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, 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.

1 этап – адаптационный.

Цель: создание максимально комфортных условий, при которых молодой педагог будет чувствовать себя успешным в своей профессиональной деятельности.

Задачи этапа: выявление профессиональных затруднений молодого педагога; разработка основных направлений работы с молодым педагогом.

Содержание этапа:

анализ профессиональной готовности молодого педагога по критериям:

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

Методы, используемые для получения необходимых сведений:

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

II этап - основной (проектировочный).

Цель: корректировка профессиональных умений, выстраивание программы самосовершенствования молодого педагога.

Задачи 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 ДООУ 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 опытными педагогами начинающим;
- помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового дидактического материала;
- оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога;
 - советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

III этап контрольно-оценочный.

Цель: проверка уровня профессиональной компетентности молодого педагога, определение степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

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

Организации - партнеры	Уровень образовательной организации	Министерство образования Ставропольского края
- курсы повышения квалификации;	- диалог, беседа; - индивидуальная консультация;	- аттестация.
- методические объединения; - семинары; - вебинары; - конкурсы профессионального мастерства; - общение, обмен опытом в профессиональных интернет-сообществах.	самоанализ собственной деятельности; - обучающие семинары; - практикумы; - анкетирование, опрос; - мастер-класс педагога наставника; - взаимопосещения, открытые просмотры;	

	анализ педагогических ситуаций; - диссеминация опыта; - деловая игра; - круглый стол; конкурсы профессионального мастерства.	
--	--	--

2.Планируемые результаты

1. Познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития.
2. Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями).
3. Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.
4. Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.
5. Адаптация и закрепление молодых педагогов в образовательном учреждении.
6. Повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии.
7. Психологическая устойчивость работника, адаптированность к работе в условиях постоянной модернизации современного образования.
8. Повышение компетентности самих педагогов-наставников, повышение их профессионального статуса в образовательном учреждении.

**План работы педагога-наставника на 2025-2026 учебный год
по планированию, организации и содержанию деятельности индивидуальной работы с
молодым специалистом**

Планирование и организация работы	Работа с документацией	Контроль за деятельностью молодого специалиста	Формы и методы работы с молодым специалистом	Форма отчетности молодого специалиста
Сентябрь				
Диагностика проблем педагога Организационные вопросы. Изучение программ, пособий. Составление рабочей программы и календарно-тематического планирования. Собеседование. Организация оценки индивидуального развития детей.	Изучение нормативно – правовой базы ДОУ (рабочая программа, рабочая программа воспитания, учебный план, план работы ДОУ на 2025-2026 уч. год). Изучение документации деятельности. (Календарно тематический план (ежедневный), перспективный план, план работы по профилактике правонарушений). Изучение документация по организации образовательной деятельности. (Карты развития, мониторинга детей).	Оформление документации инструктора по физической культуре. Оформление календарно тематического планирования. Проверка выполнения программы. Создание диагностических (проблемных) ситуаций.	Анкетирование: Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе. Практическое занятие. «Ведение групповой документации» Оформление рабочей программы. проведении диагностического обследования детей Мониторинг детского развития. Консультация по самообразованию.	Оформление документации инструктора по физической культуре. Составление календарно тематического планирования. Карта развития, мониторинга детей
Октябрь				
Профессиональный рост педагога	Изучение правовых документов: Закон РФ об образовании; ФГОС ДО. Должностная инструкция инструктора по	Педагогическое самообразование : выбор темы, постановка целей и задач, подбор литературы по теме самообразования. Курсы	Консультация по самообразованию Беседа «Конфликтные ситуации между детьми и способы	Составление плана по самообразованию. Запись на курсы повышения квалификации

	физической культуре.	повышения квалификации, вебинары, конференции, семинары, дистанционные конкурсы педагога.	их устранения». Обсуждение конкретных примеров. Поиск компромиссов и путей выхода из различных ситуаций между детьми	
Ноябрь				
Виды и организация режимных моментов в ДОУ.	Изучение документация по организации образовательной деятельности.	Посещение наставником утренней гимнастики, занятий по физической культуре с целью выявления профессиональных затруднений при применении здоровьесберегающих технологий и совместное определение путей их устранения.	Мастер – класс «Виды организации режимных моментов в ДОО». Просмотр молодым педагогом режимных моментов. Показ режимных моментов в игровой форме. Проверить ведение документации	Методические рекомендации организации проведению режимных занятий.
Декабрь				
Составление сетки организации образовательной деятельности.	Изучение правовых документов: Закон РФ образовании; ФГОС ДО.	Посещение образовательной деятельности молодого воспитателя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи.	Взаимопосещение образовательной деятельности. Консультация «Организация образовательной деятельности».	Самоанализ образовательной деятельности
Январь				
Организация работы с родителями (законными представителями) воспитанников.	Изучение правовых документов: Семейный кодекс РФ. Документация по организации и образовательной деятельности. (разработка и	Организация совместных занятий, досугов с родителями «Новогодние каникулы».	Помощь молодому педагогу в формировании у родителей практических навыков воспитания. Консультация «Как подготовить	Ведение документации

	оформление конспекта спортивного досуга)		конспект спортивного мероприятия» Оказание практической помощи по разработке и оформлению конспекта спортивного досуга	
Февраль				
1. Подготовка детей к «Веселым стартам» 2. Оказание практической помощи: упражнения тренирующег о характера на развитие физических качеств (быстроты, силы, гибкости, выносливости)		Просмотр наставником «Веселых стартов. Обобщать полученные действия путем результата	Консультация «Как подготовить конспект спортивного мероприятия»	Самоанализ, устранение замечаний по итогу просмотра
Март				
Инновацион- ные технологии и процессы в обучении. Используй- вание ИКТ технологий.	Изучение технологии социализации детей дошкольного возраста	Анализ электронного портфолио наставника. Ознакомление с требованиями и вариантами оформления профессиональ- ного портфолио.	Дискуссия на тему: «Трудная ситуация в работе с детьми и ваш выход из нее». Проверить ведение документации	Заполнение документации
Апрель				
Организация развивающей предметно пространстве н- ной среды в группе	Изучение санитарные правила СП 2.4.3648-20 «Санитарно – эпидемиологиче ские требования к организаци ям воспитания и обучения, отдыха и	Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала). Организация самостоятельной деятельности детей.	Консультация по организации предметно - развивающей среды в спортивном зале.	Создание в группе РППС

	оздоровления детей и молодёжи»			
Май				
Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками. Итоги работы молодого специалиста по самообразованию за год.	Знакомство с правилами проведения педагогической диагностики, с диагностическим инструментарием, способами фиксации данных, с методами анализа и обобщения полученных данных. Оформление и заполнение отчетной документации.	Помощь в проведении мониторинга. Оказание помощи в составлении анализа воспитательной работы за год. Подведение итогов работы за год. Анкетирование. Оценка собственного квалификационного уровня молодым педагогом и педагогом наставником.	Заполнение индивидуальных образовательных маршрутов. Помощь молодому педагогу в составлении плана работы на летний период. Советы по организации планирования и работы в летний период.	Отчет о результатах наставнической работы, собеседование по итогам за год. Самоанализ, устранение замечаний.

Приложение 2

Анкета для выявления профессиональных затруднений молодых педагогов

Цель анкетирования: выявить положительное в методической работе и наметить проблемы, над которыми нужно работать в следующем году; проследить достижения молодого педагога по самообразованию, обновлению содержания образования для составления банка данных успешности работы;

Ф.И.О. молодого педагога _____

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки? Да

Нет

Частично

2. Каких знаний, умений, навыков или способностей вам не хватало в начальный период педагогической деятельности (допишите)?

1. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности?

в календарно-тематическом планировании

проведении занятий

проведении режимных мероприятий

общении с коллегами, администрацией

общении с детьми, их родителями

другое (допишите) _____

2. Представляет ли для вас трудность:

формулировать цели, задачи занятия
выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей занятия
мотивировать деятельность детей
формулировать вопросы проблемного характера
создавать проблемно-поисковые ситуации в обучении
организовывать сотрудничество между детьми
развивать творческие способности детей
другое (допишите) _____

3. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):
- самообразованию
практическому семинару
курсам повышения квалификации
мастер-классам творческим
индивидуальной помощи со стороны наставника
другое (допишите) _____

4. Если бы вам предоставили возможность выбора практических семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):
- виды занятий, методика их подготовки и проведения
методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе
приемы активизации воспитательно-образовательной деятельности детей
учет и оценка знаний детей
психолого-педагогические особенности детей разных возрастов
урегулирование конфликтных ситуаций
формы работы с родителями
формы и методы педагогического сотрудничества с детьми
другое (допишите) _____

Приложение 3

Анкета для молодых педагогов
«Диагностика профессиональных затруднений»

Уважаемые коллеги! Отметьте с какими трудностями сталкивается молодой специалист в своей профессиональной деятельности

Ф.И.О. молодого педагога _____

Ф.И.О. наставника _____

Позиция	Отметка молодого педагога	Отметка наставника
Составление календарно – тематического планирования.		
Подготовка конспектов ОД.		
Определение цели и задач ОД.		

Выделение главного при изучении той или иной темы.		
Применение «деятельностного метода обучения» на ОД.		
Использование различных форм организации деятельности детей.		
Применение на ОД разнообразного дидактического материала.		
Подбор оптимального объема материала для достижения цели ОД.		
Четкая логика построения ОД, обоснования соотношения частей.		
Чередование видов работы для активизации и снижения утомляемости.		
Формирование навыков самоконтроля и самоанализа у детей.		
Организация атмосферы включенности каждого ребенка в работу.		
Проведение досуговых мероприятий.		
Общение с коллегами, администрацией.		
Владение аудиторией.		
Мотивация детей.		
Создание проблемно – поисковых ситуаций на ОД.		
Дифференцированный и индивидуальный подход к обучению.		
Активизация познавательной деятельности детей.		
Организация контроля и самоконтроля.		
Объективность оценивания деятельности педагога.		

Приложение 4

Оценка уровня сформированности профессионально - значимых умений (компетенций) молодого специалиста в процессе взаимодействия с наставником

3 балла - высокий уровень развития умения;

2 балла - средний уровень;

1 балл - уровень развития умений совсем не проявляется.

Дата заполнения: _____

Ф.И.О. молодого педагога _____

Ф.И.О. наставника _____

№	Умения	Оценка		
		1	2	3
Прогностические умения				
1	Молодой специалист осознает цель своей деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания ОПДО ДОУ			
2	Умеет проектировать и планировать развитие личных качеств ребенка в соответствии с периодами воспитательно-образовательного процесса по основным направлениям воспитания и обучения, обозначенными в ОПДО ДОУ			

3	Умеет отбирать в соответствии с условиями деятельности и способов их объединения в процессе образовательной, совместной и самостоятельной деятельности наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области ОПОДО ДОУ			
4	Умеет отбирать дидактический материал и организовывать развивающую предметно-пространственную среду соответственно интересам и возрасту воспитанников			
5	Умеет планировать деятельность воспитанников как в образовательной деятельности, так и вне ее, не нарушая свободы выбора ребенка			
Организаторские и коммуникативные умения				
1	Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению годового плана ДОУ			
2	Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия на обеспечение эффективных условий развития, воспитания и обучения детей			
3	Умеет развивать познавательную активность и способности воспитанников в процессе усвоения ОПОДО ДОУ			
4	Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность в процессе образовательной деятельности и вне ее, формировать мотивацию воспитанников к общению с педагогом и сверстниками			
5	Может устанавливать конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей развития и воспитания, обозначенными в ОПОДО ДОУ			
6	Умеет подходить к воспитаннику с верой в его лучшие качества независимо от его успехов в процессе реализации ОПОДО ДОУ			
7	Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним			
Аналитические умения				
1	Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями, а также с целями и задачами развития, воспитания и обучения, обозначенными в ОПОДО ДОУ			
2	Умеет комплексно анализировать деятельность воспитанников и процесс ее формирования, развития психологических новообразований, интегративных качеств личности, способностей, умений и навыков			
3	Умеет анализировать процесс формирования коллектива воспитанников и уровень их психолого-педагогической подготовленности к общению в условиях школы			
4	Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами			