

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад комбинированного вида № 19 «Рябинка»

658204, г. Рубцовск, ул.Комсомольская, 65

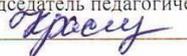
тел.: (38557) 2-15-26

E-mail: ryabinka.detskiysad19@mail.ru

РАССМОТРЕНО:

Педагогический совет № 1
от «31» августа 2018 г.

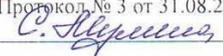
Председатель педагогического совета

 Т.В. Красникова

СОГЛАСОВАНО:

Совет МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка»

Протокол № 3 от 31.08.2018 г.

 С.И. Мулина



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
муниципального дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад комбинированного вида
№ 19 «Рябинка» города Рубцовска

Рубцовск, 2018

Цель:

Оказание методической помощи молодым или испытывающим трудности педагогам в повышении профессиональной компетенции, приобщение их к жизни педагогического коллектива, ориентирование на применение современных методов и приемов в работе с воспитанниками, повышение качества воспитательно – образовательной работы в МБДОУ.

Задачи:

1. Обеспечение теоретической, психологической, методической поддержки молодых воспитателей.
2. Оказание методической и практической помощи молодому воспитателю в повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности.
3. Стимулирование повышения теоретического и методического уровня молодых педагогов, овладения современными образовательными программами, инновационными технологиями.
4. Проведение мастер-классов и открытых занятий для воспитателей для передачи опыта работы с применением различных технологий, в том числе технологий работы с родителями.
5. Изучение и показ приемов использования здоровьесберегающих технологий во время НОД и в других режимных моментах.
6. Проведение анализа результативности работы молодых воспитателей во всех направлениях воспитательной и образовательной деятельности.

Работа с молодыми специалистами строится с учетом трех аспектов их деятельности:

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

планирования, дидактическими материалами, знакомство с методическим кабинетом.		
--	--	--

Процесс повышения профессионализма молодых специалистов предполагаем строить с учётом следующих факторов:

- уровень базового образования, насколько хорошо теоретически подготовлены;
- индивидуальных особенностей.
- уровень профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хотят добиться)
- имеют ли практический опыт с детьми;

Формы и методы работы с молодыми специалистами

Стержнем прогрессивных форм методической работы является активизация познавательной деятельности педагогов. Разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному усвоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.



Одной из эффективных форм работы с молодыми кадрами в нашем дошкольном учреждении является наставничество. Наставничество, направленное на передачу педагогического опыта от одного поколения к другому, становится эффективным средством сплочения педагогического коллектива. Ничто так не сближает коллектив как общая идея, стремление к достижению цели общими усилиями, когда команда единомышленников представляет собой единое целое, а каждый ее член грамотно и добросовестно выполняет свои профессиональные обязанности. Процесс наставничества затрагивает интересы трех субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации – работодателя, в нашем случае: наставник, молодой специалист и руководитель МБДОУ. Наставник развивает свои деловые качества, повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения; молодой педагог получает знания, развивает знания и умения, повышает свой профессиональный уровень и способности, развивает собственную профессиональную карьеру, учится выстраивать конструктивные отношения с наставником; руководитель МБДОУ повышает культуру и профессиональный уровень подготовки кадров, улучшает взаимоотношения между сотрудниками.

Молодой воспитатель испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда. Нередко мы анализируем работу воспитателя, руководствуясь внешними признаками. Спокойно в группе – значит, все в порядке. А что за этим скрывается? Главное ведь не внешняя дисциплина, а то, сумел ли педагог воспитать детей вежливыми, научил ли с уважением относиться к окружающим, умеет ли вовремя оказать помощь всем, кто в ней нуждается. Именно на это в первую очередь нужно обращать внимание, а, заметив педагогические успехи новичка, непременно отметить их вслух. Ведь похвала поднимает настроение, стимулирует, вселяет уверенность, повышает интерес к делу.



Оценка деятельности молодых специалистов проводится в двух вариантах:

- аттестация на квалификационную категорию
- мониторинг профессиональной деятельности молодого специалиста
- регулярная оценка (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 МБДОУ.

Под обучением молодых специалистов в МБДОУ понимается:

- обучение педагога на рабочем месте, практика наставничества, участие в работе городских методических объединений;
- самообразование – самостоятельное изучение образовательной программы, работа по плану саморазвития;

- обучение на курсах повышения квалификации;
- организация методического сопровождения деятельности молодых специалистов.

Решать поставленные задачи нужно с учетом того, что в своем профессиональном становлении молодой специалист проходит несколько этапов:

Этапы	Содержание работы
<p>1й этап 1-й год работы 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.</p>	<p>Адаптационная работа включает в себя: - беседа заведующего МБДОУ при приеме на работу молодого специалиста, знакомство его с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом МБДОУ, 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 зам. зав. по ВМР 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 зам. зав. по ВМР. - 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. Зам. зав. по ВМР должен быть максимально тактичным в своих</p>

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 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;

- составление совместного плана молодого специалиста и наставника;

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)

- 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.

- Сформируется творческий, психологически грамотный педагогический коллектив с пониманием необходимости в непрерывном самообразовании, постоянном

	<p>повышении профессиональной компетентности.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Повысится доля педагогических работников, желающих участвовать в конкурсах педагогического мастерства различного уровня. - 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.
<p>II этап 2-3-й годы</p> <p>процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, снижение авторитета среди детей, родителей, коллег.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - изучение опыта работы коллег своего учреждения и других МБДОУ, - повышение своего профессионального мастерства, - посещение открытых городских мероприятий: методические объединения воспитателей, конкурсы профессионального мастерства; - «Неделя успехов» (привлечение к показу занятий на уровне детского сада); - приобщение педагогов к подготовке и посильному участию в проведении педагогических часов, педагогических советов; - диспуты, ярмарки педагогических идей, деловые игры, мастер-классы, тренинги и многое другое. - проведение семинаров-практикумов по темам согласно годовому плану.
<p>III этап 4-5-й год работы</p>	<ul style="list-style-type: none"> - складывается система работы, имеются собственные разработки. - воспитатель внедряет в свою работу новые технологии;
<p>IV- этап 6-й год работы</p>	<ul style="list-style-type: none"> - происходят совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы.

Заключение:

- Молодому педагогу самостоятельная работа по самообразованию позволит пополнять и конкретизировать свои знания, осуществлять глубокий и детальный анализ возникающих в работе с детьми ситуаций.
- У молодого педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение модели-

ровать и прогнозировать воспитательно-образовательный процесс, раскроется творческий потенциал.

- «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.

План работы молодого специалиста с наставником на 2018 -2019 учебный год

Педагог-наставник

ФИО педагога-наставника

Молодой и/или испытывающий трудности педагог

ФИО молодого и/или испытывающего трудности педагога

Тема	Рассматриваемые вопросы	Сроки
Знакомство с молодым воспитателем. Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.	Изучение «Закона об образовании», документов Министерства образования, локальных актов МБДОУ, Составление календарно-тематического планирования. Анкетирование педагога. Беседа с психологом по теме «Как быстрее адаптироваться в детском саду».	Сентябрь
Разработка индивидуального плана профессионального становления	Педагогическое самообразование, участие в мероприятиях, проводимых в МБДОУ, работе методического объединения, занятия молодого педагога, посещения занятий опытных педагогов.	Сентябрь
Секреты мастерства	Педагог – наставник делится опытом по вопросам методики проведения занятий. Метод имитации рабочего дня воспитателя.	Сентябрь

Имидж педагога	Обсуждение материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры и т.д.	Октябрь
Психологическая стрессоустойчивость молодого воспитателя.	Практикум по решению педагогических ситуаций. Тест «Познай себя» (проводит педагог-психолог).	Октябрь
Самообразование воспитателя	Выбор методической темы. Планирование работы над методической темой на год.	Ноябрь
«Копилка педагогических идей»	Подборка интересного материала силами молодого специалиста для использования в работе	В течение года
Открытые просмотры занятий, досуговой деятельности	Знакомство с работой коллег, использование их позитивного опыта, осознание своих недочетов	Ноябрь – декабрь
Аттестация. Требования к квалификации	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников Папка достижения педагога	Январь – февраль Апрель
Как написать обобщение педагогического опыта	Выбор методической темы, технология описания опыта.	Март- апрель
Методическая выставка достижений молодого воспитателя.	Уровень профессионализма молодого воспитателя – систематизация наработок профессиональной деятельности.	Конец учебного года
Диагностика воспитанников	Методика проведения педагогической диагностики	Конец учебного года

ПАМЯТКА

МОЛОДОМУ ВОСПИТАТЕЛЮ

Уважаемый молодой коллега! Ваша трудовая деятельность только начинается. Поэтому позвольте мне как педагогу -наставнику поделиться опытом, накопленным за многие годы работы в детском саду воспитателем.

Любая деятельность начинается с планирования работы. Не забудьте, составляя план работы:

- сделать анализ работы за предыдущий год (если вы работаете в детском саду не первый год);
- написать характеристику группы);
- определить цель, поставить воспитательные задачи.

Постарайтесь спланировать экскурсии, развлечения, темы родительских собраний.

Подумайте над темой самообразования (или обобщения опыта работы), выберите удобную для вас форму самообразования.

Вы можете включить в план работы следующие разделы:

- занятия;
- участие в общесадовских мероприятиях;
- дела группы;
- работа с родителями;
- индивидуальная работа с воспитанниками.

Приготовьтесь к тому, что воспитатель ведет следующую документацию:

- рабочие тетради;
- журнал посещаемости;
- план воспитательной работы;
- психолого-педагогические карты изучения личности воспитанников (по необходимости);
- папки с разработками воспитательных мероприятий.

Составьте себе памятку:

- группа, закрепленная за вами;

- прикрепленный дошкольный участок;
- сайт МБДОУ (страничка группы);
- - список многодетных и социально не защищенных семей;
- сведения об воспитанниках группы и их родителях с указанием домашнего адреса, телефона;
- педсоветы в квартал 1 раз ;
- расписание занятий группы;
- расписание по личной учебной нагрузке;
- состав родительского комитета;
- дни рождения воспитанников по месяцам;
- дела, которые требуют предварительной подготовки;
- акции, в которых могут принять участие родители.

Методические рекомендации по развитию наставничества в образовательной организации

Одной из важнейших задач администрации и коллектива МБДОУ является создание условий для профессиональной адаптации молодого педагога к учебно-воспитательной среде. Решить эту проблему поможет создание системы дошкольного наставничества.

Наставничество – это социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального опыта, форма преемственности поколений. Кроме того, наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.

Современному детскому саду нужен профессионально компетентный, творчески мыслящий и работающий педагог, способный к осмысленному включению в инновационные процессы. Однако, как показывает анализ дошкольной действительности и социально педагогических исследований, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого учителя может протекать длительно и сложно.

Возврат к наставничеству в современном образовательном процессе как форме работы с молодыми педагогами указывает на недостаточность других используемых управленческих и образовательных технологий подготовки специалистов и возможность применить этот тип отношений как резерв успешного управления профессиональным становлением личности.

Задача наставника – помочь молодому воспитателю реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Но при назначении наставника администрация детского сада должна помнить, что наставничество – это общественное поручение, основанное на принципе добровольности, и учитывать следующее: педагог наставник должен обладать высокими профессиональными качествами, коммуникативными способностями, пользоваться авторитетом в коллективе среди коллег, (воспитанников), родителей. Желательно и обоюдное согласие наставника и молодого специалиста в совместной работе.

Поскольку наставничество является двусторонним процессом, то основным условием эффективности обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта. Педагог наставник должен всячески способствовать, в частности и личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Он должен воспитывать в

нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

Наставнику следует:

1) обратить особое внимание молодого специалиста на:

- требования к организации учебно-воспитательного процесса;
- возможности использования в практической деятельности дидактических и технических средств обучения;

- требования к ведению дошкольной документации.

2) обеспечить поддержку молодым педагогам в области:

- практического освоения основ педагогической деятельности (проектирование, подготовка, проведение и самоанализ занятия; формы, методы и приемы обучения; психологические основы управления деятельностью воспитанников на занятии, создание благоприятного психологического климата на занятиях и др.);

- разработки программы творческого саморазвития;

- выбора приоритетной методической темы для самообразования;

- определение направлений повышения квалификации;

- применение ИКТ-технологий в образовательной практике;

- подготовки к предстоящей аттестации на квалификационную категорию.

Заведующий МБДОУ совместно с зам. зав. по ВМР и педагогом наставником, выстраивая систему работы с молодыми специалистами, должен осуществлять учет различных траекторий профессионального роста молодого педагога (специализация, дополнительная специальность, должностной рост).

Выбор формы работы с молодым специалистом должен начинаться с входного анкетирования, тестирования или собеседования, где он расскажет о своих трудностях, проблемах, неудачах. Затем определяется совместная программа работы начинающего учителя с наставником. Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что он не может и не должен быть ментором, поучающим молодого и неопытного преподавателя или только демонстрирующим свой собственный опыт.

Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно, наставник, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным. В своей работе с молодым педагогом он должен применять наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, работу в «малых группах», анализ педагогических ситуаций и пр., развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументировано формулировать мысли.

Организация наставничества – это одно из важных направлений деятельности любого руководителя. Руководителю образовательного учрежде-

ния следует стремиться к неформальному подходу в обучении педагогической молодежи: обучаюсь – делаю; делаю – обучаясь; формировать общественную активность молодых учителей, обучать их объективному анализу и самоанализу. Не следует бояться таких форм работы с молодежью, когда они сами становятся экспертами: присутствуют друг у друга на уроках, посещают уроки своих старших коллег, рефлексиируют, обмениваются опытом, мнениями.

Целесообразно также проводить анкетирование молодых педагогов.

Цели анкетирования:

- выявить положительное в методической работе и наметить проблемы, над которыми нужно работать в следующем году;

- проследить достижения молодых педагогов по самообразованию, обновлению содержания образования для составления банка данных успешности работы;

Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы (беседами, консультациями, посещением и обсуждением НОД) имеют новые нетрадиционные или модернизированные: психологические тренинги, творческие лаборатории, психолого-педагогические деловые игры, диспуты, конкурсы, круглые столы совместно с родителями, «мозговые штурмы», разработка и презентация моделей НОД, презентация себя как воспитателя, защита творческих работ, передача педагогического опыта от поколения к поколению воспитателями -мастерами. Именно они ускоряют процесс вхождения начинающего воспитателя в образовательную, педагогическую среду. Он чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии. В результате молодые коллеги смело идут на аттестацию на более высокую квалификационную категорию, растет их профессионализм.

Положительно себя зарекомендовала такая нетрадиционная форма работы с молодыми педагогами, как проведение аукциона педагогических идей. В процессе такого общения воспитатели отмечают для себя все интересное, что они хотели бы применить в своей работе, но у них возникают вопросы, на которые пока нет ответа. Вот тут и возможно объединение опытных учителей наставников и молодых педагогов, которые помогут друг другу.

Работа с молодыми специалистами будет более эффективной, если администрация детского сада и наставники подготовят им различные «памятки»:

- обязанности воспитателя;
- организация работы с неуспевающими воспитанниками;
- анализ и самоанализ занятия;
- как правильно организовать работу с родителями;
- методические рекомендации по проведению родительского собрания, внегрупповых мероприятий и др.

Администрация детского сада или воспитатель наставник могут создать портфолио молодого специалиста, куда вносятся педагогические находки, достижения, анкеты с отзывами на проведенные занятия и т. д. Это дает возможность увидеть динамику в профессиональном становлении молодого воспитателя в процессе наставнической деятельности.

Портфолио – своеобразный паспорт повышения профессионального уровня педагога, свидетельствующий о его способностях, самоорганизации, коммуникативных навыках, отвечающий его потребности в практической самореализации. Кроме того, портфолио может быть использован и как форма полного и разностороннего представления молодого специалиста к аттестации на квалификационную категорию. Создание такого документа позволяет избежать формализма в деятельности наставника, целенаправленно и системно подходить к отбору форм и методов работы с начинающим воспитателем, адекватно оценивать результаты профессионального роста и позитивных изменений в его профессиональной деятельности. Портфолио может вести и сам молодой воспитатель, отмечая в нем повышение своей профессиональной компетентности и достижения в личностном росте.

Примерная форма индивидуального плана по осуществлению наставничества над молодым педагогом

№ п/ п	Выполняемые мероприятия	Время	Метод выполнения	Отметка о выполнении
ДАТА				
1.				
2.				
ДАТА				
1.				
2.				

Примерная форма отчета о проделанной работе по организации наставничества

Наименование ОУ							
Ф.И.О. наставника, должность, № приказа и дата назначения наставника							
Педагогический стаж работы наставника							
Ф.И.О. педагога, в отношении которого осуществляется наставничество							
Даты начала и окончания работы наставника с молодым педагогом							
Шкала оценок							
1	2	3		4			
не соответствует требованиям (знания и владение навыками отсутствует)	частично соответствует (знания и навыки недостаточные, отрывочные и несистематизированные, неуверенно применяются на практике)	соответствует требованиям (знания достаточно полные, но имеются вопросы, требующие дополнительной консультации, владение навыками достаточно уверенное)		превосходит требования (знания исчерпывающие, умения уверенно применяются на практике)			
Профессиональные знания и умения							
№	Наименование выполненных мероприятий по осуществлению наставничества	Дата начала	Дата окончания	Оценка наставника	Оценка руководителя	Комментарии	
1							
2							
Предварительная оценка (на основании выставленных наставником оценок)							
Итоговая оценка (с учетом корректировок руководителя)							
Руководитель _____ « _____ » _____ 20 _____ г. <div style="display: flex; justify-content: space-around; width: 100%;"> подпись Ф.И.О. </div> Наставник _____ « _____ » _____ 20 _____ г. <div style="display: flex; justify-content: space-around; width: 100%;"> подпись Ф.И.О. </div> Педагог с результатами наставничества ознакомлен _____ « _____ » _____ 20 _____ г.							

**Изучение профессиональной деятельности молодого специалиста
(банк тестов и анкет)**

Тест для изучения затруднений начинающего педагога МБДОУ

«Познай себя»

1. Знание анатомо-физиологических и психологических особенностей детей дошкольного возраста, которые необходимо учитывать при организации воспитательно-образовательной работы в условиях дошкольной образовательной организации:
 - а) плохо ориентируюсь в этих вопросах;
 - б) есть пробелы в знаниях;
 - в) знаю.
2. Владение методами педагогической диагностики:
 - а) не владею;
 - б) владею частично;
 - в) владею свободно.
3. Умение планировать воспитательно-образовательную работу с детьми с учетом их возрастных и индивидуальных особенностей:
 - а) испытываю большие затруднения;
 - б) умею частично;
 - в) свободно справляюсь с этой задачей.
4. Умение выбрать форму организации непрерывной образовательной деятельности с детьми с учетом их возрастных и индивидуальных особенностей:
 - а) испытываю большие затруднения;
 - б) умею частично;
 - в) свободно справляюсь с этой задачей.
5. Обеспечение практической направленности воспитательно-образовательного процесса (применение полученных знаний и умений):
 - а) испытываю большие затруднения;

- б) умею частично;
 - в) свободно справляюсь с этой задачей.
6. Знание и применение различных методов, технологий обучения, воспитания и развития детей дошкольного возраста:
- а) плохо ориентируюсь в этих вопросах;
 - б) есть пробелы в знаниях;
 - в) знаю и свободно применяю.
7. Использование здоровьесберегающих технологий:
- а) не владею;
 - б) владею частично;
 - в) владею свободно.
8. Умение обосновывать выбор тех или иных методов обучения, их оптимального сочетания и соотношения:
- а) испытываю большие затруднения;
 - б) умею частично;
 - в) свободно справляюсь с этой задачей.
9. Оказание дифференцированной помощи детям с разным уровнем подготовки и отношения к обучению:
- а) испытываю большие затруднения;
 - б) умею частично;
 - в) свободно справляюсь с этой задачей.
10. Умение планировать индивидуальную работу с детьми:
- а) испытываю большие затруднения;
 - б) умею частично;
 - в) свободно справляюсь с этой задачей.
11. Создание благоприятных условий развития детей в соответствии с их возрастными и индивидуальными особенностями и склонностями:
- а) испытываю большие затруднения;
 - б) умею частично;
 - в) свободно справляюсь с этой задачей.

12. Умение анализировать результаты, полученные в процессе непрерывной образовательной деятельности с детьми:

а) испытываю большие затруднения;

б) умею частично;

в) свободно справляюсь с этой задачей.

13. Умение активно взаимодействовать с коллегами:

а) испытываю большие затруднения;

б) умею частично;

в) свободно справляюсь с этой задачей.

14. Умение активно взаимодействовать с родителями воспитанников и социумом:

а) испытываю большие затруднения;

б) умею частично;

в) свободно справляюсь с этой задачей.

**Анкета по выявлению уровня адаптации молодых педагогов
к профессиональной деятельности**

1. С каким настроением вы идете на работу чаще всего? Почему?

- хорошим, потому что
_____ ;
- доброжелательным, потому что
_____ ;
- удовлетворительным, потому что
_____ ;
- плохим, потому что
_____ ;
- безразличным, потому что
_____ .

2. Комфортно ли вы чувствуете себя на рабочем месте?

3. Какие условия созданы в дошкольном образовательном учреждении, для того чтобы вы чувствовали себя на работе комфортно?

- выделена рабочая зона;
- оказывается своевременное методическое информирование;
- удобное время работы методического кабинета;
- оказание помощи со стороны опытных педагогов;
- гибкий режим работы;
- четкое определение круга полномочий, должностных обязанностей;
- доброжелательная атмосфера в коллективе;
- другое

4. С какими трудностями вы встретились в первый год своей работы?

5. Как складываются ваши отношения с коллективом?

- коллеги приняли доброжелательно;

- оказывают моральную поддержку;
 - удалось найти общий язык с коллективом;
 - коллеги оказывают практическую помощь;
 - приглашают на просмотры непосредственно образовательной деятельности;
 - помогают решать педагогические задачи;
 - рекомендуют методы и приемы работы с детьми;
 - коллеги с первого дня не обращают внимания;
 - открыто демонстрируют нежелание помогать;
 - нет взаимопонимания с коллегами;
 - свободно делюсь опытом работы с коллегами;
 - коллеги обращаются за практическими советами;
 - я не нуждаюсь в помощи коллег.
6. Как складывается ваше общение с воспитанниками?
- дети настроены положительно;
 - не воспринимают всерьез;
 - с трудом получается настроить их на общение;
 - не испытываю трудностей в общении и работе с детьми.
7. Как складывается ваше общение с родителями воспитанников?
- испытываю трудности в общении с родителями воспитанников;
 - не испытываю трудностей в общении с родителями воспитанников.
8. В каком направлении профессиональной деятельности вы испытываете затруднения?
- в изучении возможностей, потребностей, интересов субъектов образовательного процесса;
 - проектировании и организации условий для развития детей и повышения информированности родителей о деятельности группы;
 - организации образовательного пространства для детей и родителей;
 - организации процесса самообразования;

- другое

9. На ваш взгляд, вы готовы к профессиональной деятельности? Почему?

10. Оцените уровень вашей подготовки к профессиональной деятельности по 5-балльной системе:

Анкета для педагогов

«Самоанализ успешности воспитательно-образовательной работы»

1. Что, на ваш взгляд, вам особенно удается в организации непосредственно образовательной деятельности с детьми?

2. Какие структурные элементы непосредственно образовательной деятельности с детьми не всегда удаются?

3. Готовы ли вы провести открытый показ образовательной деятельности для коллег?

4. В ходе открытого показа образовательной деятельности вы сможете показать:
 - интересные педагогические находки;
 - новые методики, не используемые в данной дошкольной образовательной организации;
 - новые приемы и формы работы с детьми.
5. Сколько времени вам необходимо на подготовку к образовательной деятельности с детьми?
(2 ч – отлично; 1,5 ч – хорошо; 1 ч – нормально; 0,5 ч – допустимо)
 - 2 ч;
 - 1,5 ч;
 - 1 ч;
 - 0,5 ч.
6. Поставьте оценку успешности (от 1 до 5) следующим этапам и элементам организованной вами образовательной деятельности с детьми:
 - организационные моменты;
 - психологический настрой детей на образовательную деятельность;
 - формы проведения опроса;

- объяснение нового материала и умение активизировать познавательную и творческую деятельность воспитанников;
 - закрепление изученного материала.
7. По каким разделам основной образовательной программы дошкольного образования вы могли бы помочь своим коллегам?
8. Нуждаетесь ли вы в методической поддержке?
9. Кто, на ваш взгляд, мог бы помочь вам в преодолении трудностей в профессиональной деятельности?
- педагог-наставник;
 - зам.зав.по ВМР;
 - педагог-психолог.