

**муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательно–речевому развитию детей № 39
(МАДОУ детский сад № 39)**

ПРИНЯТО:
на заседании педагогического совета
МАДОУ детский сад № 39
(Протокол №1 от 26.08.2019 г.)

УТВЕРЖДЕНО:
приказом МАДОУ детский сад №39
от 26.08.2019 г. № 260

**ПРОГРАММА СОПРОВОЖДЕНИЯ
МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ
«ШКОЛА МОЛОДОГО ПЕДАГОГА»**

(срок реализации – 2019-2023 гг.)

Оглавление

РАЗДЕЛ 1. ЦЕЛЕВОЙ.....	3
1.1. Пояснительная записка.....	3
1.2. Цель и задачи Программы.....	3
1.3. Принципы реализации Программы.....	4
1.4. Основные направления Программы.....	4
1.5. Планируемые результаты.....	4
РАЗДЕЛ 2. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ.....	5
2.1. Формы и методы работы с молодыми специалистами.....	5
2.2. Организация наставничества.....	5
2.3. Система работы с молодыми педагогами.....	6
2.4. План профессионального становления молодого педагога.....	7
Первый год работы.....	7
Второй год работы.....	9
Третий год работы.....	10
РАЗДЕЛ 3. ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ.....	11
3.1. Материально-техническое обеспечение Программы.....	11
РАЗДЕЛ 4. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ.....	11
4.1. Заключение.....	11
Приложения.....	13

РАЗДЕЛ 1. ЦЕЛЕВОЙ

1.1. Пояснительная записка

Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности. Каждый заведующий ДООУ, старший воспитатель осознаёт тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами. Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса в ДООУ необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

Программа нацелена на работу с молодыми специалистами. Начиная свою работу в ДООУ, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания. Идея разработки программы появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития молодых воспитателей. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

В Программе используются следующие понятия:

- наставничество - форма профессионального становления молодых специалистов под наблюдением наставника, направленная на совершенствование качеств персональной подготовки и практических навыков, надлежащее выполнение профессиональных функций;

- наставник - высококвалифицированный работник, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом, проводящий в индивидуальном порядке работу с молодыми специалистами по их адаптации к производственной деятельности, приобщению к корпоративной культуре, способствующий скорейшему профессиональному развитию молодых специалистов;

- молодой специалист - выпускник образовательного учреждения высшего, среднего или начального профессионального образования, впервые вступивший в трудовые отношения после окончания учебного заведения в течение года, или работник, имеющий трудовой стаж по должности не более 3 лет.

Профессиональная адаптация начинающего воспитателя в процессе его вхождения в образовательную среду пройдет успешно, если:

- трудовая мотивация, педагогическая направленность являются важными факторами при поступлении педагога на работу и закреплены в локальных нормативных актах ДООУ;

- профессиональная адаптация воспитателя осуществляется в неразрывной связи с процессом его личностного и профессионального развития и определена в методической работе ДООУ;

- в организации педагогического труда имеют место максимальный учет личностных особенностей и уровня профессиональной подготовки, активная поддержка личностного и профессионального роста воспитателя;

- материально-техническое обеспечение образовательного процесса соответствует современным требованиям и помогает педагогу реализовать инновационные подходы.

1.2. Цель и задачи Программы

Цель: повышение профессионального мастерства молодых специалистов в первые годы их работы в учреждении, приобретение или совершенствование индивидуальных профессиональных навыков.

Задачи:

1. Оказание помощи молодому специалисту в освоении профессии и скорейшем овладении в полном объеме трудовыми обязанностями за счет ознакомления с существующими в учреждении методами и приемами труда, передачи наставниками личного опыта, принципов корпоративной культуры и профессиональной этики.
2. Адаптация молодых специалистов к условиям осуществления трудовой деятельности.
3. Создание условий для становления квалифицированного и компетентного в своей профессиональной области работника.
4. Снижение процента текучести кадров и мотивация к установлению длительных трудовых отношений с работодателем.
5. Оказание моральной и психологической поддержки молодым специалистам в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении трудовых обязанностей.

1.3. Принципы реализации Программы

Деятельность строится на принципах, наиболее значимых на начальном этапе работы:

- принцип сотрудничества и диалога позволяет создать в ходе занятий атмосферу доброжелательности, эмоциональной раскрепощенности среди начинающих педагогов и опытных специалистов;
- принцип системности - непрерывности образования, накопления опыта;
- принцип многоуровневой дифференциации - организация подгрупп для занятий по стажу работы, по уровню квалификационной категории педагогов, по выявленным проблемам в работе.

1.4. Основные направления Программы

1. Анализ результатов образовательной деятельности, изучение уровня профессиональной подготовки педагогов, их потребностей, затруднений.
2. Организация семинаров, практикумов, деловых игр, консультаций, мастер-классов, открытых занятий с целью совершенствования методики и оптимизации их проведения.
3. Изучение нормативных правовых и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.
4. Разработка и обсуждение планирования.
5. Взаимное посещение занятий, обмен опытом, совершенствование методики преподавания.
6. Ознакомление педагогов с новинками нормативно-правовой, учебно-методической и справочной литературы.

1.5. Планируемые результаты

1. Адаптации начинающих педагогов в учреждении.
2. Познание себя и ориентация на ценности саморазвития.
3. Качественное изменение отношений в коллективе.
4. Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.
5. Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.
6. Использование в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий
7. Приобретение умения общаться с детьми с учетом их индивидуально-личностных особенностей.

РАЗДЕЛ 2. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ

2.1 Формы и методы работы с молодыми специалистами

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

- уровень базового образования, теоретическая подготовленность;
- индивидуальные особенности педагога;
- уровень профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хотят добиться);
- наличие практического опыта работы с детьми.

Формы и методы работы

- диалоги, активизирующие мыслительную познавательную деятельность;
- беседы;
- индивидуальная работа с опытными педагогами;
- анализ собственной деятельности;
- индивидуальные и групповые консультации;
- педсоветы и семинары;
- открытые занятия, взаимные посещения занятий;
- мастер-классы;
- тренинги по совершенствованию профессиональных умений;
- самообразование, изучение методической литературы;
- анкетирование и опросы.

Условия эффективности работы

- взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов;
 - системность и непрерывность в организации всех форм методической работы;
 - сочетание теоретических и практических форм;
 - оценка результатов работы (диагностика развития детей);
- своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

2.2. Организация наставничества

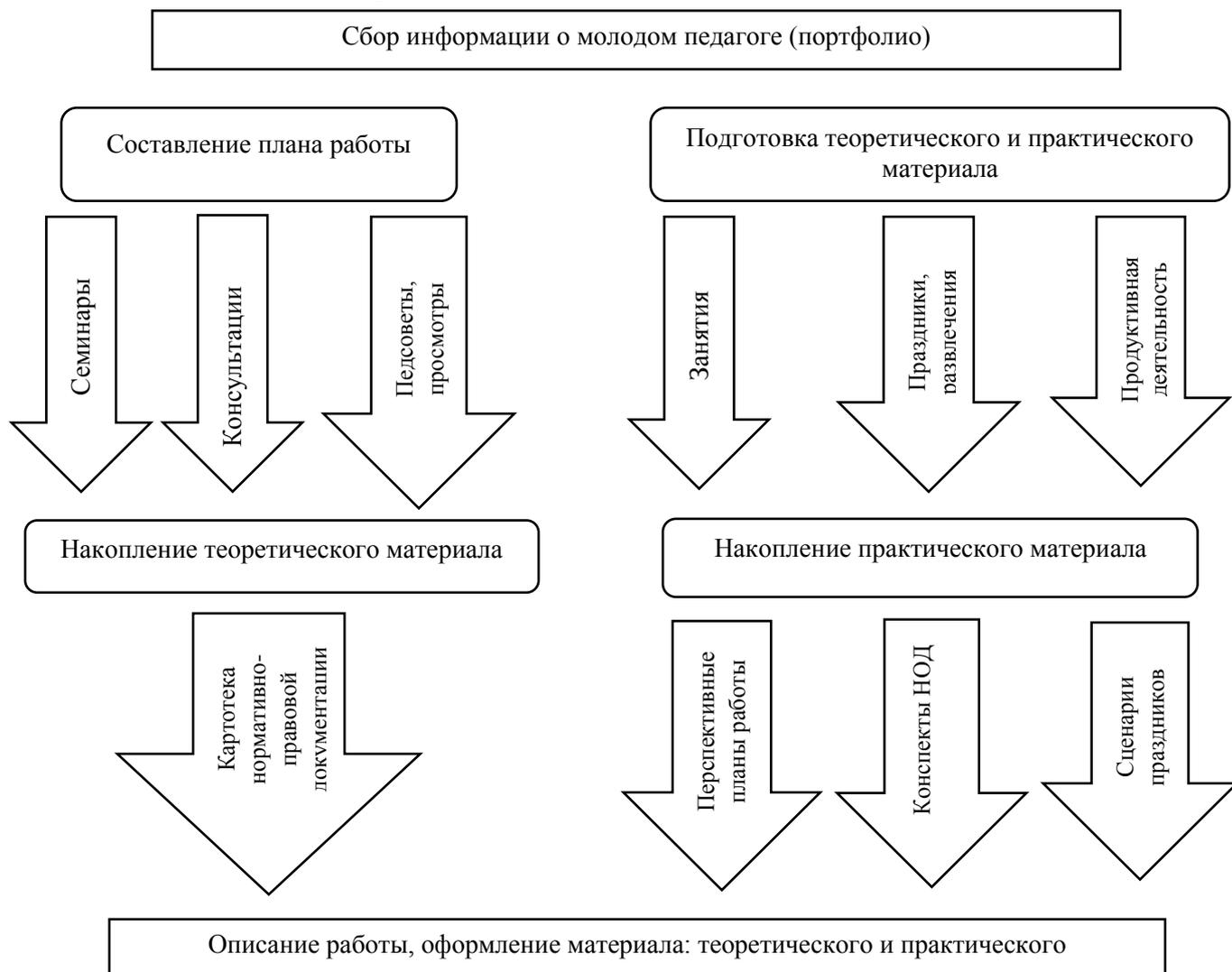
Наставничество заслуживает самого пристального внимания, в нем отражена жизненная необходимость выпускника учебного заведения получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. Процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации - работодателя.

Проведение на протяжении учебного года систематической работы по формированию традиций наставничества позволяет:

- отработать усвоенные в период обучения в вузе содержание и методы педагогического сопровождения развития детей, взаимодействия родителей и педагогов ДОУ на практике;

освоить приемы, направленные на сплочение педагогического коллектива и передачу педагогического опыта от одного поколения другому.

2.3. Система работы с молодыми педагогами



2.4. Этапы реализации Программы

<p>Первый этап Диагностический (адаптационный) Определение круга обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявление недостатков в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.</p>	<p>Второй этап Проектировочный (основной) Разработка и реализация программы адаптации, осуществление корректировки профессиональных умений молодого педагога, помощь в выстраивании собственной программы самосовершенствования.</p>	<p>Третий этап Аналитический (контрольно-оценочный) Проверка уровня профессиональной компетентности молодого педагога, определение степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.</p>
Формы и методы работы		
<p>1. Индивидуальные задания и поручения по изучению опыта работы, выработке практических навыков в ходе выполнения трудовых обязанностей, овладению приемами служебной деятельности с целью содействия в профессиональном и интеллектуальном самообразовании молодого специалиста. 2. Контроль за деятельностью молодого специалиста в форме личной проверки выполнения задания, поручения,</p>	<p>1. Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов. 2. Взаимоподдержка и взаимопомощь. 3. Координация действий педагогов в соответствии с задачами ДОУ и задачами воспитания и обучения детей. 4. Разработка перспективных</p>	<p>1. Анализ результатов работы молодого педагога с детьми. 2. Динамика профессионального роста. 3. Рейтинг молодого педагога среди коллег, родителей. 4. Самоанализ своей деятельности за прошедший год.</p>

<p>проверки качества подготавливаемых документов.</p> <p>3. Индивидуальная помощь в изучении нормативных актов и овладение передовыми приемами выполнения трудовых обязанностей, в исправлении ошибок, устранение недостатков, а также в решении вопросов трудовой деятельности.</p> <p>4. Личный пример наставника, который должен проявляться в безупречном выполнении наставником трудовых обязанностей, требований нормативных актов, высокой дисциплинированности и требовательности к себе, постоянном повышении своего профессионального уровня, строгом соблюдении Правил внутреннего трудового распорядка.</p>	<p>планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемых программ.</p> <p>4. Оказание методической помощи опытными педагогами начинающим.</p> <p>5. Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала.</p> <p>6. Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога.</p> <p>7. Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия</p>	<p>5. Перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами.</p> <p>6. Подведение итогов, выводы.</p>
---	--	---

2.4. План профессионального становления молодого педагога.

Первый год работы

Цель: создание условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога, оказание помощи в их профессиональном становлении, тесное вовлечение молодого специалиста в трудовой процесс и общественную жизнь ДОО с учетом его индивидуальных наклонностей, формирование в ДОО кадрового ядра.

Задачи:

- обеспечить условия наиболее лёгкой адаптации молодых специалистов в коллективе, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру педагога в себя;
- обеспечить научно-методическое, правовое сопровождение педагогической деятельности начинающего педагога в соответствии с ФГОС ДО;
- оказать помощь в повышении профессионального мастерства путем раскрытия индивидуальных педагогических способностей;
- способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности;
- развивать потребности и мотивации в непрерывном самообразовании;
- создавать условия для развития инициативы и рефлексивных навыков; прививать интерес к педагогической деятельности.

Тема	Вопросы для обсуждения	Форма проведения	Результат	Дата проведения
Изучение нормативно-правовой базы	Изучение «Закона об образовании», ФГОС ДО, Конвенции ООН о правах ребенка	Выработка рекомендаций по планированию деятельности: по режиму дня, особенностям планирования, организации, контроля и корректировки образовательного процесса, совместной и самостоятельной	Изучение методических рекомендации об особенностях воспитательной работы с детьми дошкольного возраста. Подготовка к составлению плана самообразования	сентябрь
Оказание помощи по организации качественной работы с документацией	Изучение ООП, АООП, годового плана работы. Ознакомление со структурой перспективного планирования, календарного планирования. Заполнение информационной			

	карточки листа молодого педагога	деятельности детей		
Корректировка методической темы самообразования	Выбор темы и направление работы. Подборка методической литературы на учебный год			
Помощь в составлении календарного и перспективного планирования	Структура календарного планирования Изучение задач и целей ОД, перспективы планирования воспитательно - образовательного процесса	Просветительское занятие	Создание накопительной папки практических материалов по теме	октябрь
Индивидуальный план профессионального становления молодого педагога	Педагогическое самообразование			
Инструктаж по организации работы с родителями и ведение документации.	Посещение педагогического совета по теме. Рекомендации по подготовке и проведению родительских собраний	Просветительское занятие	Выработка рекомендаций	ноябрь
Имидж педагога	Педагогическая этика, риторика, культура поведения			
Открытые просмотры образовательной деятельности педагогов-наставников	Методика проведения образовательной деятельности			
Самоанализ ОД	Обучение технологии проведения самоанализа, педагогической рефлексии			
Как эффективно провести праздничное мероприятие. Секреты мастерства	Общие вопросы методики проведения новогодних мероприятий с воспитанниками и их родителями	Обмен опытом	Выработка рекомендаций по сценарию мероприятия, анализ возникающих проблем, интересных решений	декабрь
Открытые просмотры у молодого специалиста	Методика проведения образовательной деятельности	Обмен опытом	Составление анализа, самоанализа ОД	январь
Открытые просмотры у молодого специалиста	Методика проведения образовательной деятельности	Обмен опытом	Составление анализа, самоанализа ОД	февраль
Портфолио достижений педагога	Общие положения портфолио педагога. Структура содержания и порядок ведения портфолио.	Обучающее занятие	Выработка рекомендаций	март

	Оценивание материалов портфолио			
Система мониторинга в ДОУ	Ознакомление с педагогической диагностикой (системой мониторинга детского развития)			апрель
Самообразование воспитателя	Собеседование по изученной методической литературе, перспектива дальнейшей деятельности по самообразованию			май
Итоги первого года наставничества	Составление плана взаимодействия наставника с молодым специалистом на 2-й год наставничества			

Второй год работы

Цель: создание условий для профессионального роста молодых специалистов, тесное вовлечение молодого специалиста в трудовой процесс и общественную жизнь ДОУ с учетом его индивидуальных наклонностей, формирование в ДОУ кадрового ядра.

Задачи:

- оказать методическую помощь молодому педагогу в повышении уровня организации учебно-воспитательной деятельности;
- способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности;
- развивать потребность и мотивацию в непрерывном самообразовании;
- создать условия для развития инициативы и рефлексивных навыков;
- оказать методическую помощь в подготовке молодого специалиста, проработавшего в занимаемой должности два года, к прохождению аттестационных испытаний;

прививать мотивацию к поиску инновационных, наиболее эффективных форм работы с воспитанниками.

Вопросы для обсуждения	Форма проведения	Результат	Дата проведения
Наблюдение за педагогическим процессом, беседы с молодым специалистом по предупреждению возможных ошибок в работе, координация и оптимизация его профессиональной деятельности	Предупредительный контроль	Выработка рекомендаций по планированию и организации деятельности	В течение периода наставничества
Выбор темы самообразования, составление портфолио, изучение способов получения необходимой информации	Консультирование	Составление плана самообразования, выработка рекомендаций по составлению портфолио	
Проектирование и разработка рабочих программ в соответствии с требованиями ФГОС ДО. Разработка проектов различной целевой направленности	Консультирование	Выработка рекомендаций	
Создание развивающей предметно-пространственной среды	Консультирование	Выработка рекомендаций	

Подготовка к прохождению аттестационных испытаний на основе оценки профессиональной деятельности	Консультирование	Выработка рекомендаций	
Подготовка к летне-оздоровительной компании: - ведение документации в летний период; - оказание помощи в оформлении и пополнении родительского уголка консультативным материалом по методам оздоровления и укрепления здоровья детей.	Консультирование	Выработка рекомендаций. Подбор необходимой литературы	На конец второго года наставничества
Оценка уровня сформированности профессионально значимых умений (компетенций)	Наблюдение, беседы	Выработка ключевых моментов для формирования плана профессионального становления молодого педагога третьего года работы в должности «воспитатель ДОУ»	

Третий год работы

Цель: создание условий для профессионального роста молодых специалистов, тесного вовлечения молодого специалиста в трудовой процесс и общественную жизнь ДОУ с учетом его индивидуальных наклонностей, формирование в ДОУ кадрового ядра.

Задачи:

- оказать методическую помощь молодому педагогу в повышении уровня организации учебно-воспитательной деятельности;
 - способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности;
 - развивать потребность и мотивацию в непрерывном самообразовании;
 - создать условия для развития инициативы и рефлексивных навыков;
 - оказать методическую помощь в подготовке молодого специалиста, проработавшего в занимаемой должности два года, к прохождению аттестационных испытаний;
 - оказать методическую и практическую помощь в подготовке к участию в конкурсе профессионального мастерства «Воспитатель года»;
- прививать мотивацию к поиску инновационных, наиболее эффективных форм работы с воспитанниками.

Вопросы для обсуждения	Форма проведения	Результат	Дата проведения
Наблюдение за педагогическим процессом, беседы с молодым специалистом по предупреждению возможных ошибок в работе, координация и оптимизация его профессиональной деятельности	Предупредительный контроль	Выработка рекомендаций по планированию и организации деятельности	В течение периода наставничества
Корректировка темы самообразования, изучение способов получения необходимой информации	Консультирование	Составление плана самообразования, выработка рекомендаций по составлению портфолио	
Проектирование и разработка рабочих программ в соответствии с требованиями ФГОС ДО. Разработка проектов различной целевой направленности	Консультирование	Выработка рекомендаций	

Создание предметно-пространственной развивающей среды на будущий учебный год	Консультирование	Выработка рекомендаций	
Подготовка к прохождению аттестации на первую квалификационную категорию	Консультирование	Выработка рекомендаций	
Подготовка к летне-оздоровительной компании: - ведение документации в летний период; - оказание помощи в оформлении и пополнении родительского уголка консультативным материалом по методам оздоровления и укрепления здоровья детей.	Консультирование	Выработка рекомендаций Подбор необходимой литературы	На конец третьего года наставничества
Оценка уровня сформированности профессионально значимых умений (компетенций)	Наблюдение, беседы	Выработка ключевых моментов для формирования плана профессионального становления молодого педагога третьего года работы в должности «воспитатель ДОУ»	

РАЗДЕЛ 3. ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ

3.1. Материально-техническое обеспечение Программы

Технические средства обучения:

- ноутбуки - 5 шт.,
- компьютер - 2 шт.;
- лазерный принтер - 2 шт.;
- МФУ - 2 шт.;
- мультимедийное оборудование - 2 шт.

Методическое обеспечение:

- библиотека методической, справочной литературы и подписных методических изданий;

- копилка педагогического опыта коллектива;
- медиатека;
- дидактический материал;
- библиотека учебно-методической литературы.

Информационное обеспечение:

- подключена сеть Интернет;
- ведется работа по обновлению банка нормативно-правовой документации

ДОУ.

РАЗДЕЛ 4. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ

4.1. Заключение

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

- обоснованный выбор системы методической работы на основе аналитической деятельности;

работа на основе диагностики педагогических затруднений, учёта творческой активности и информационных потребностей

- взаимосвязь всех подразделений методической службы ДОУ, форм и методов методической работы;

- оптимальное сочетание теоретических и практических форм;

- оценка педагогического труда по результатам;
- своевременное обеспечение методической литературой.

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

Программа «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.

Диагностическая карта оценки навыков молодого воспитателя

Молодой воспитатель:

Наставник:

Инструкция: оцените навыки молодого воспитателя по шкале:

3 - высокий уровень развития;

2 - средний уровень развития;

1 - развитие навыка не проявляется.

Подсчет баллов: поставьте галочку в столбце с цифрой, которая соответствует уровню развития навыка. Интерпретация: посчитайте все галочки по каждому блоку навыков.

Большинство выборов по шкале - навыка. Запишите вывод в конце карты.

№	Прогностические навыки	Оценка		
		1	2	3
1.	Осознает цель своей деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания ООП ДО			
2.	Умеет проектировать и планировать развитие личных качеств ребенка в соответствии с периодами воспитательно-образовательного процесса по основным направлениям воспитания и обучения, которые прописаны в ООП ДО			
3.	Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области ООП ДО			
4.	Умеет отбирать дидактический материал и организовывать развивающую предметно-пространственную среду по интересам и возрасту детей			
5.	Умеет планировать деятельность детей и не нарушать свободу выбора ребенка			
Организаторские и коммуникативные навыки				
6.	Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению годового плана			
7.	Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия			
8.	Умеет развивать познавательную активность и способности детей в процессе усвоения ООП ДО			
9.	Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность, мотивировать детей общаться с педагогом и сверстниками			
10.	Устанавливает конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей развития и воспитания, которые прописаны в ООП ДО			
11.	Умеет подходить к воспитаннику с верой в его лучшие качества			
12.	Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним			
Аналитические навыки				
13.	Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями по ООП ДО			
14.	Умеет комплексно анализировать деятельность детей и уровень их навыков			
15.	Может оценить уровень психолого-педагогической подготовленности ребенка к школе			
16.	Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами			

Вывод:

Рекомендации:

Приложение 2

Карта изучения и сопровождения деятельности молодого специалиста ФИО специалиста

Дата	Педагогическая деятельность	Анализ	Вывод	Рекомендации	Подпись	
					Кто изучал	Молодой специалист

Приложение 3

Анкета молодого специалиста

1. Почему Вы выбрали профессию воспитателя? Чем она для Вас привлекательна?
2. Как Вы оцениваете различные стороны своей профессиональной подготовки?
3. С какими трудностями Вы столкнулись в работе? В какой помощи Вы больше всего нуждаетесь?
4. Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с педагогическим коллективом?
5. Какие задачи Вы ставите перед собой в ближайшее время?
6. Каковы Ваши профессиональные планы на будущее?
7. Если бы Вам представилась возможность вновь выбрать профессию, стали бы Вы воспитателем?
8. Что Вас привлекает в работе коллектива:
 - новизна деятельности;
 - условия работы.

Приложение 4

Диагностика проблем педагога

1. При проведении каких видов занятий вы испытываете трудности?
 - Познавательное развитие
 - Изобразительная деятельность
 - Обучение грамоте
 - Развитие элементарных математических представлений
2. Какие причины, по вашему мнению, этих трудностей?
 - Материальные условия
 - Большое количество детей в группе
 - Недостаточная методическая помощь со стороны руководства
 - Недостаток педагогического опыта
 - Нехватка методической литературы
3. Испытываете ли Вы затруднения в общении с: родителями, детьми, руководством?
 - Да
 - Нет
 - Не знаю
4. Какие методы и приемы вы используете для активизации познавательной деятельности дошкольников?
 - На занятиях
 - В игровой деятельности
 - В труде
 - В художественной деятельности
5. Оцените, пожалуйста, по 10 – бальной системе, в какой степени у вас сформированы гностические умения:

- Умения изучать и развивать способности своих воспитанников
 - Умение диагностировать волевое развитие ребенка
 - Умение проанализировать и оценить свою деятельность и поведение
 - Умение видеть и понимать мотивы поведения ребенка
 - Знание особенностей эмоционального развития дошкольника и умение его изучать
6. Какие задачи вы ставите перед собой на ближайшее время? _____
- _____

7. В какой методической помощи вы нуждаетесь?
- В прослушивании лекций по психологии, педагогике, методикам
 - В методических консультациях по отдельным разделам
 - Просмотре открытых занятий у опытных воспитателей
 - В знакомстве с передовым педагогическим опытом

Приложение 5

Отчет педагога о проделанной работе за _____ учебный год

1. Какие мероприятия были организованы в учебном году? (вечера, досуги) _____
2. Какие дидактические игры и пособия были подготовлены? _____
3. Какие дидактические игры и пособия были подготовлены? _____
4. Какие были проведены Вами открытые занятия, и с какой целью? _____
5. Какое мероприятие, проведенное Вами, считаете наиболее интересным? _____
6. Повышали ли Вы свою квалификационную в этой учебном году (курсы, семинары) _____
7. Какие методические мероприятия, проведенные в этом учебном году, Вам запомнились больше всего? _____
8. Какие инновационные технологии освоены Вами за последний период? _____
9. Как Вы оцениваете сами свою работу в этом учебном году (по 10 бальной системе)? _____

Дата заполнения «__» _____ 20__ г.

Подпись _____

Приложение 6

Памятка наставника

1. Вместе с начинающим воспитателем проанализируйте программу воспитания его группы.
2. Помогите составить календарный план, обратив внимание на подбор дидактического и иллюстративного материалов.
3. Оказывайте помощь в подготовке к занятиям и к работе в первые дни.

4. Посещайте занятия молодого воспитателя с последующим анализом, приглашайте его на свои занятия, совместно их обсуждайте.
5. Помогайте в подборе методической литературы для самообразования и в его организации.
6. Делитесь опытом.
7. Помогайте своевременно, терпеливо, настойчиво. Отмечайте положительное в работе.

Подскажите! Направьте! Ободрите!