

ПРИНЯТО  
Педагогическим советом  
МАДОУ «Детский сад № 32  
комбинированного вида»  
Протокол № 1  
от «30» августа 2021 г.

УТВЕРЖДЕНО  
Заведующий МАДОУ «Детский сад № 32  
комбинированного вида»  
Л. Г. Киселева  
Приказ № 115/2-ОД  
от «30» августа 2021 г.



## **Программа организации наставничества в МАДОУ «Детский сад № 32»**

**Ф.И.О. наставляемого: Бобровская Наталья Владимировна**

**Ф.И.О. должность наставника: воспитатель первой квалификационной  
категории Богомолова Лариса Викторовна**

Срок реализации программы: 1 учебный год

**Разработчик: Богомолова Л.В. 1 КвК**

г. Краснотурьинск

<b>Содержание</b>		<b>Страница</b>
<b>Раздел 1. Пояснительная записка</b>		
<b>1.1.</b>	Актуальность и новизна программы	3
<b>1.2.</b>	Цели и задачи программы	5
<b>1.3.</b>	Планируемые результаты реализации программы	6
<b>1.4.</b>	Основные принципы Программы	7
<b>Раздел 2. Содержательный раздел</b>		
<b>2.1.</b>	Этапы и сроки реализации программы	7
<b>2.2.</b>	Организационные основы наставничества	8
<b>2.3.</b>	Формы и методы работы с молодыми педагогами в рамках внутрикорпоративного обучения	10
<b>2.4.</b>	Перечень программных мероприятий	11
<b>2.5.</b>	Механизм реализации программы	12
<b>2.6.</b>	Система контроля	13
<b>Раздел 3. Оценка эффективности реализации Программы</b>		
<b>3.1.</b>	Оценка эффективности реализации Программы	13
	Приложения	

## **РАЗДЕЛ 1.**

### **Пояснительная записка**

Программа организации наставничества «Успешный педагог» разработана с учетом Федерального Закона Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273 «Об образовании в Российской Федерации»; приказа Министерства образования и науки РФ от 17.10.2013 г. № 1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования»; Национального проекта «Образования»; Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»; Распоряжения Правительства Российской Федерации от 29.11.2014 г. № 2403-Р «Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года».

#### **1.1. Актуальность и новизна программы**

*«Учитель и ученик растут вместе»  
Конфуций*

В современных условиях реформирования системы образования особое значение приобретает тот факт, что молодой педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Сегодня система наставничества вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

**Актуальность.** В практике работы любой дошкольной образовательной организации часты случаи, когда принятый на работу педагог — недавний выпускник вуза или колледжа, сдавший на высший балл все выпускные экзамены и защитивший дипломную работу в реальности испытывает большие трудности в начале своей профессиональной карьеры. Этот факт объясняется естественным процессом адаптации сотрудника к новым условиям перехода от учебной деятельности к трудовой или от одной профессии к другой, а также неким разрывом между теорией и практикой, т.е. по сути разницей в требованиях организаций, находящихся на разных ступенях образования, к компетентностям выпускника. Найти готового специалиста, который сможет приступить к работе без специально организованного сопровождения, почти невозможно. Молодые педагоги часто нуждаются в более глубоком знании психологии дошкольников, методик дошкольного образования, в освоении новых педагогических технологий. Это вовсе не означает низкое качество подготовки студентов в вузах и колледжах. Сами начинающие педагоги отмечают, что в процессе

освоения профессии часть информации ими сознательно упускалась, поскольку они на тот момент считали ее ненужной.

Но уже в первые дни пребывания в дошкольном образовательном учреждении не в качестве гостя – практиканта, а работника они существенно меняют мировоззрение, расставляют иные приоритеты, формируют новые интересы.

Если вовремя не помочь и не поддержать молодого педагога в такой ситуации, а просто «отпустить в свободное плавание», то после первых недель душевного подъема и эйфории неминуемо начнутся конфликты. Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и педагоги с многолетним стажем, а родители и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма. И именно поэтому, целенаправленно управлять процессом развития личности молодых педагогов должны люди, имеющие специальную подготовку, владеющие знаниями и умениями в области педагогики, психологии, знающие основные развивающие программы и технологии воспитания и обучения детей дошкольного возраста.

В нашем дошкольном образовательном учреждении используется системный подход по повышению профессиональной компетентности молодых специалистов, что позволяет молодому педагогу быстро адаптироваться к работе в дошкольном образовательном учреждении, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию педагогического процесса, раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории. Одним из моментов системного подхода стало возрождение наставничества.

**Наставничество** – одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством педагога – наставника.

**Наставник** – опытный педагог учреждения, принимающий на себя функцию обучения молодого педагога в период прохождения им испытательного срока.

**Молодой педагог** – работник учреждения в период обучения и вхождения в должность под руководством педагога – наставника.

В МАДОУ «Детский сад № 32» (далее по тексту – ДОУ) это:

- педагоги, не имеющие трудового стажа педагогической деятельности в дошкольном образовательном учреждении;
- педагоги, имеющие трудовой стаж не более 3 лет;
- педагоги, не имеющие квалификационной категории.

Использование системы наставничества в ДОУ позволяет молодым педагогам быстро адаптироваться к работе в детском саду, придать уверенности в собственных силах, убедиться в верности профессионального выбора, научиться плодотворно взаимодействовать со всеми участниками педагогического процесса, проявить себя, получить мотивацию к

дальнейшему самообразованию. В коллективе, где грамотно построена система наставничества, есть поощрение взаимопомощи, творческих начинаний, молодой педагог быстро и безболезненно адаптируется к новым условиям работы.

### **1.1. Цели и задачи программы**

**Цель:** организация работы по обеспечению помощи и поддержки начинающим педагогам в становлении их профессиональной компетенции в условиях реализации ФГОС ДО.

**Задачи:**

- Оказывать практическую помощь молодым педагогам в период их адаптации в дошкольном образовательном учреждении.
- Обеспечивать непрерывность профессионального образования молодого педагога, повышать его теоретико-методический уровень и квалификацию.
- Обеспечивать обмен опытом успешной педагогической деятельности.
- Оказывать помощь в работе с одаренными детьми и детьми с ОВЗ.
- Создавать условия для самореализации и саморазвития молодых педагогов.
- Создавать условия для повышения квалификации молодых педагогов через прохождение процедуры аттестации на 1 квалификационную категорию.

### **1.2. Планируемые результаты освоения программы**

Наставничество предполагает индивидуальные и коллективные формы работы с молодыми педагогическими работниками, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в ДОУ или имеющими трудовой стаж не более 3-х лет.

С позиции администрации ДОУ наставничество является одним из методов адаптации к профессии и позволяет ДОУ практически «воспитывать» кадры со специфическими знаниями и навыками, актуальными в данный момент и с учетом детско-родительского контингента, специфики педагогического коллектива и прочих аспектов.

Молодому педагогу наставничество дает возможность получить поддержку опытного сотрудника, укрепить уверенность в собственной состоятельности и профессиональной компетентности.

Педагогу – наставнику наставничество позволяет передать свой педагогический опыт, поделиться персональными приемами непосредственно с молодым педагогом.

Таким образом, наставничество позволяет:

- повысить уровень профессиональной подготовки и квалификации молодого педагога;
- создать положительный настрой в профессиональной деятельности;
- быстрее достичь рабочих показателей, необходимых ДОУ;
- передать накопленный наставниками опыт;

- регулировать текучесть кадров;
- увеличить долю молодых педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня до 10%.

В процессе обучения наставник предоставляет новичку необходимую для работы информацию, отслеживает процесс усвоения знаний, формирование нужных навыков, мотивацию к работе. Обучение проходит непосредственно на рабочем месте, иллюстрирует реально возникающие ситуации и весь трудовой процесс, что позволяет реализовать на практике полученные теоретические знания. Наставничество предусматривает наличие критериев к отбору самого педагога – наставника. Им может быть выбран только тот работник ДОУ, который отвечает ряду требований:

- является профессионалом в педагогической деятельности;
- обладает коммуникативными навыками и гибкостью в общении;
- имеет стабильные показатели в работе, высшее или среднее специальное образование, стаж педагогической работы не менее 5-ти лет;
- первую или высшую квалификационную категорию;
- желает стать наставником.

### **1.3. Основные принципы Программы**

1. Добровольность и целеустремленность работы наставника.
2. Морально-психологическая совместимость наставника и молодого педагога.
3. Доброжелательность и взаимное уважение.
4. Согласованность содержания работы наставника по профессиональному становлению молодого педагога с содержанием годового плана и основной образовательной программы дошкольного образования.
5. Направленность плановой деятельности наставника на профессиональное становление молодого педагога.

## **РАЗДЕЛ 2.**

### **Содержание программы**

#### **2.1. Этапы и сроки реализации программы**

Программа рассчитана на 1 год и представляет собой комплекс взаимосвязанных мероприятий, направленных на реализацию поставленных цели и задач.

Организация наставничества включает в себя три этапа.

*Первый этап – адаптационный.*

Определяются обязанности и права молодого педагога, а также исходный объем его знаний и умений, чтобы выработать программу наставничества. Процесс повышения профессионализма молодых педагогов строится с учетом следующих факторов: базового образования; личных

особенностей (творческий потенциал, индивидуальный стиль, способы усвоения информации и т. п.); педагогических потребностей.

*Второй этап – основной.*

Педагог – наставник разрабатывает и реализует программу наставничества, предоставляет молодому педагогу материалы для самосовершенствования. Соответственно, должен быть разработан индивидуальный план наставничества на определенный период с конкретным содержанием, сроками исполнения и формой работы, направленный на знакомство «новичка» с программами, реализуемыми ДООУ и рабочей документацией; педагогическое самообразование и самовоспитание молодого педагога; участие в работе методических объединений, творческих групп; участие в режимных моментах и мероприятиях ДООУ.

Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы (беседами, консультациями, посещениями и обсуждениями непрерывной образовательной деятельности) имеют инновационные: психологические тренинги, творческие группы, конкурсы, «круглые столы», «мозговой штурм», разработка и презентация моделей образовательной деятельности с детьми. Педагог – наставник может помочь молодому коллеге создать персональный сайт, куда размещаются консультации для родителей, педагогические находки, методические рекомендации и разработки. Следует подчеркнуть взаимовыгодное сотрудничество педагога – наставника и новичка в русле аттестации на педагогическую категорию.

*Третий этап – контрольно-оценочный.*

Наставник анализирует проделанную работу, выявляет ошибки и недочеты, ставит задачи по их устранению, определяет степень готовности к самостоятельному выполнению функциональных обязанностей молодого педагога. Педагог – наставник не просто передает молодому педагогу необходимую информацию, но также и контролирует ее усвоение, указывает на ошибки, недочеты и заблуждения путем конструктивной критики, корректирует выполнение трудовой функции.

## **2.2. Организационные основы наставничества**

Наставничество организуется на основании приказа заведующего МАДОУ «Детский сад № 32». Приказ о закреплении наставника издается не позднее двух недель с момента назначения молодого педагога на должность.

Руководство деятельностью наставников осуществляет старший воспитатель.

Заведующий ДООУ выбирает наставника из наиболее подготовленных педагогов по следующим критериям:

- высокий уровень профессиональной подготовки;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- опыт воспитательной и методической работы;

- стабильные результаты в работе;
- богатый жизненный опыт;
- способность и готовность делиться профессиональным опытом;
- стаж педагогической деятельности не менее 5 лет.

Наставник может иметь одновременно не более двух подшефных педагогов.

Кандидатуры наставников рассматриваются на педагогическом совете и утверждаются заведующим ДОУ.

Назначение производится при обоюдном согласии наставника и молодого педагога, за которым он будет закреплен.

Замена наставника производится приказом заведующего ДОУ в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу подшефного или наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости наставника и подшефного.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодыми или начинающими педагогами ДОУ целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля, участия молодого педагога в конкурсных мероприятиях и мероприятиях по обобщению опыта.

Документы, регламентирующие организацию работы наставничества:

- положение о наставничестве;
- протокол педсовета, на котором было принято решение о закреплении педагогов – наставников за молодыми педагогами;
- приказ заведующего об организации наставничества в ДОУ;
- приказ заведующего о закреплении педагогов – наставников за молодыми педагогами.

По окончании срока наставничества педагог – наставник в течение 10 дней должен сдать старшему воспитателю следующие документы: отчет о проделанной работе, план работы по наставничеству профессионального становления с оценкой педагога – наставника, о проделанной работе и отзывом с предложениями по дальнейшей работе молодого педагога.

### **2.3. Формы и методы работы с молодыми педагогами в рамках внутрикорпоративного обучения**

**Индивидуальные:** консультирование, беседы, анкетирование, наблюдение, тестирование, самообразование, участие в конкурсах, самообучение в информационном пространстве интернет сети.

**Групповые:** семинары, тренинги, практикумы, конференции, практические занятия, участие в конкурсах, лектории, выставки, дискуссии.

## **2.4. Перечень программных мероприятий**

- Мероприятия, направленные на решение задач Программы, с указанием сроков, необходимых для их реализации (приложение 2).
- План мероприятий (приложение 3).
- Примерный План работы с молодым педагогом педагога – наставника на учебный год (приложение 4).

## **2.5. Механизм реализации Программы**

Оценка результатов и показателей выполнения основных мероприятий Программы, их эффективности осуществляется в порядке, установленном действующим законодательством.

Механизм реализации программы включает в себя: механизм управления программой; распределение сфер ответственности; контроль за реализацией программы.

Руководителем программы является старший воспитатель, который несет персональную ответственность за ее реализацию и конечные результаты.

Руководитель программы:

- осуществляет координацию деятельности участников программы по эффективной реализации ее основных механизмов;
- подготавливает проекты решений о внесении изменений и дополнений в программу;
- подготавливает по окончании года проект о ходе реализации программы.
- организует внедрение информационных технологий в целях управления реализацией программы и контроля за ходом выполнения ее мероприятий.

Соисполнителями Программы являются педагоги – наставники и молодые педагоги ДОУ.

Молодые педагоги:

- участвуют в реализации мероприятий Программы.
- несут ответственность за своевременную и качественную подготовку и реализацию программных мероприятий;
- осуществляют самоанализ результативности участия в реализации программных мероприятий.

Педагоги – наставники:

- несут ответственность за своевременную и качественную реализацию программы;
- осуществляют ведение ежемесячной отчетности реализации программы;
- подготавливают доклады о ходе реализации программы;
- разрабатывают в пределах своих полномочий проекты, предложения, необходимые для выполнения программы;

— подготавливают по окончании года предложения по уточнению мероприятий программы на очередной учебный год, а также механизм ее выполнения.

Организационно-методическое и информационное сопровождение Программы осуществляется Педагогическим советом. Контроль за выполнением Программы осуществляет заведующий ДОУ.

## **2.6. Система контроля**

**Цель:** выявить эффективность процесса реализации Программы

**Задачи:**

- Определение проблем, причин их возникновения;
- Проведение корректирующих воздействий, направленных на приведение полученных результатов реализации Программы в соответствии с намеченными целями и задачами.
- Контроль деятельности молодых педагогов (приложение 5).

## **Раздел 3 Оценка эффективности реализации Программы**

### **3.1. Оценка эффективности реализации Программы**

Эффективность реализации Программы определяется с помощью системы показателей, отражающих развитие системы образования в дошкольном образовательном учреждении в соответствии с целью и задачами Программы, выраженных в индикаторах результативности относительно начала реализации Программы, в динамике по годам и на конец реализации Программы (приложение 6).

## Заключение

В современных условиях система наставничества в ДОУ является эффективной формой становления и развития профессиональной компетентности молодых педагогов. Поскольку наставничество является процессом двусторонним и представляет собой партнерские взаимоотношения, то основным условием его эффективности является мотивационная готовность наставника передать свои знания, умения и опыт молодому педагогу. Современный воспитатель заинтересован в освоении новых форматов педагогического наставничества, перспективных и потенциально ресурсных для профессионального развития, персонифицированного повышения квалификации в совместной образовательной деятельности, формирования своего имиджа на муниципальном уровне. В результате педагог приобретает уверенность в правильном выборе профессии.

Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы (беседы, консультации, посещения и обсуждения занятий) имеют новые нетрадиционные или модернизированные: психологические тренинги, творческие лаборатории, деловые игры, диспуты, конкурсы, круглые столы совместно с родителями, «мозговые штурмы», разработка и презентация моделей ООД с детьми.

Молодые педагоги создают портфолио достижений на персональном сайте, куда вносятся педагогические находки, достижения, анкеты с отзывами на проведенные занятия, мероприятия. Это дает возможность увидеть динамику в профессиональном становлении молодого педагога в процессе наставнической деятельности.

Учитывая возможности педагогического коллектива ДОУ (в коллективе 45% педагогов – стажистов) и преимущества наставничества как формы профессиональной адаптации и повышения квалификации, этому методу отдается значительное предпочтение. Именно эта работа ускоряет процесс вхождения начинающего воспитателя в образовательную, педагогическую среду. Педагог чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии. В результате молодые коллеги проходят аттестацию на первую квалификационную категорию по должности «воспитатель», участвуют в профессиональных конкурсах, на заседаниях городских педагогических сообществах.

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

## Литература

1. Бережнова О.В., Тимофеева Л.Л. Оценка профессиональной деятельности педагога детского сада. Методическое пособие. — М., 2014.
2. Наставничество в ДОУ / портал информационной поддержки специалистов дошкольных организаций Ресурсы образования [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.resobr.ru/article/39808-organizatsiyaraboty-s-molodymi-pedagogamivdou?ustp=W&ustp=W>.
3. Наставничество как метод обучения персонала. Помощь молодым специалистам на новой работе/ FB.ru [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://fb.ru/article/254159/nastavnichestvo-kak-metodobucheniya-personala-pomosch-molodyim-spetsialistam-na-novoyrabote>.
4. О роли наставничества в дошкольном образовательном учреждении/ Дошкольная академия / Выпуск № 60—61, октябрь 2015 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://io.nios.ru/articles2/74/10/orolinastavnichestva-v-doshkolnomobrazovatelnom-uchrezhdenii>

План работы молодого специалиста с наставником на 2022 -2023 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,	Октябрь
----------------	---	---------

	риторики, куль- туры и т.д.	
Психологическая стрессоустойчивость молодого воспитате- ля.	Практикум по решению педагогических ситуаций. Тест «Познай себя» (прово- дит педагог- психолог).	Октябрь
Самообразование воспитателя	Выбор методической темы. Планирование работы над методической темой на год.	Ноябрь
«Копилка педагоги- ческих идей»	Подборка интересного материала сила- ми молодого специалиста для использо- вания в работе	В течение года
Открытые просмотры занятий, досуговой деятельности	Знакомство с работой коллег, использо- вание их позитивного опыта, осознание своих недочетов	Ноябрь – декабрь
Аттестация. Требо- вания к квалифика- ции	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников Папка достижения педагога	Январь – февраль Апрель
Как написать обоб- щение педагогиче- ского опыта	Выбор методической темы, технология описания опыта.	Март- апрель
Методическая вы- ставка достижений молодого воспитате- ля.	Уровень профессионализма молодого воспитателя – систематизация наработок профессиональной деятельности.	Конец учебного года
Диагностика воспи- танников	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.

Изучение профессиональной деятельности молодого специалиста (банк тестов и анкет)

Тест для изучения затруднений начинающего педагога МАДОУ «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?  коллегиально 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:

---