

**Утверждено:**  
Приказ № 70 о/д от 30.08.2024г.  
заведующий МДОУ д/с №5  
комбинированного вида г.Валуйки  
Белгородской области  
М.В.Линиченко



**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА  
МДОУ Д/С № 5 КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА Г.ВАЛУЙКИ  
БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ  
«МОЛОДОЙ ПЕДАГОГ: ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СТАНОВЛЕНИЕ»**

**Наставник:** Науменко Л.В.,  
воспитатель, высшая квалификационная категория  
**Наставляемый:** Калашникова Ольга Васильевна  
**Статус наставляемого:** молодой педагог  
**Форма наставничества:** традиционная

## Структура Персонализированной программы наставничества

<b>№ п/п</b>	<b>Содержание</b>	<b>Страницы</b>
	Паспорт Программы наставничества	3
	Пояснительная записка	5
1.	Целевой раздел	6
1.1.	Основные понятия и термины	6
1.2.	Цель и задачи Программы наставничества	7
1.3.	Принципы организации наставничества	7
1.4.	Планируемые результаты реализации Программы	8
2.	Содержательный раздел	8
2.1.	Предполагаемые результаты реализации Программы	8
2.2.	Этапы реализации Программы наставничества	9
2.3.	Основные направления работы по реализации Программы наставничества	10
2.4.	Механизм управления Программой наставничества	11
3.	Организационный раздел	12
3.1.	Оценка результатов Программы наставничества и ее эффективности	12
4.	План мероприятий по реализации Программы наставничества	12
	Приложения	15

\

## ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

**Полное  
наименовани  
е Программы**

Персонализированная программа наставничества «Молодой педагог: профессиональное становление» Муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад №5 комбинированного вида г.Валуйки Белгородской области

**Решение об  
утверждении  
Программы**

Приказ 70 о/д от 30.08.2024г. «Об утверждении персонализированных программ наставничества»

Нормативно-  
правовая база

### **Федеральный уровень**

-Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 года № 3273-р (ред. от 20.08.2021 года) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста»

-Письмо Минпросвещения России от 21.12.2021 года № АЗ-1128/08 и Общероссийского Профсоюза образования от 21.12.2021 года №657

Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях

### **Региональный уровень**

Приказ министерства образования Белгородской области от 22.02.2023 г. №566 «Об организации деятельности по внедрению модели наставничества в системе дошкольного образования Белгородской области»

### **Муниципальный уровень**

Приказ управления образования Валуйского городского округа от 28.03.2024г. № 159 –од «Об организации деятельности по внедрению модели наставничества»

### **Уровень образовательной организации:**

-Приказ МДОУ д/с №5 комбинированного вида г.Валуйки Белгородской области от 30.08.2024г. №72 о/д «Об организации наставничества над педагогами на период 2024-2025 учебного года;

-Положение о системе наставничества педагогических работников в МДОУ д/с №5 комбинированного вида г.Валуйки Белгородской области приказ №67 о/д от 01.09.2024г;

-Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в МДОУ д/с №5 комбинированного вида г.Валуйки Белгородской области приказ №67 о/д от 01.09.2024г.

**Разработчик  
Программы**

Науменко Л.В., воспитатель МДОУ д/с № 5 комбинированного вида г.Валуйки Белгородской области

**Сроки  
реализации**

01.09.2024 год -31.05.2025 год

**Этапы  
реализации**

Подготовительный этап  
Основной, развивающий этап  
Контрольно-оценочный этап

**Цель  
Программы**

Оказание всесторонней поддержки молодому педагогу в процессе его профессионального становления посредством создания оптимальной образовательной среды, которая способствует непрерывному профессиональному росту, самоопределению и личностному развитию педагога.

**Задачи  
Программы**

- 1.Формирование устойчивого интереса к педагогической деятельности, что является фундаментальным аспектом профессиональной мотивации.
- 2.Повышение уровня теоретических и практических компетенций педагога, что необходимо для эффективного выполнения профессиональных обязанностей.
- 3.Ускорение процесса адаптации молодого специалиста к новым условиям профессиональной деятельности.
- 4.Обучение выбору адекватных средств, методов и организационных форм образовательной работы, основанных на современных теоретических подходах.
- 5.Развитие профессионально значимых качеств, таких как коммуникативные навыки, эмпатия, стрессоустойчивость и способность к конструктивному взаимодействию с различными участниками педагогического процесса.

**Основные  
направления  
Программы**

- 1.Повышение профессионального мастерства молодого педагога в организации воспитательно-образовательного процесса.
- 2.Развитие профессиональной компетенции в разных областях

**Условия  
эффектив-  
ности**

- 1.Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов.
- 2.Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого молодого педагога.
- 3.Сочетание теоретических и практических форм работы.
- 4.Анализ результатов работы.
- 5.Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

<b>Ожидаемые результаты</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ориентация педагога на ценности саморазвития.</li> <li>2. Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями).</li> <li>3. Рост профессиональной и методической компетенции молодого педагога, повышение уровня готовности к педагогической деятельности.</li> <li>4. Построение открытой среды наставничества педагогических работников, партнерского взаимодействия среди всех субъектов наставнической деятельности</li> </ol>
<b>Реализуемые формы наставничества</b>	<p style="text-align: center;">«Педагог – педагог»</p>
<b>Структура управления реализацией Программы</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Наставник</li> <li>• Наставляемый</li> </ul>
<b>Система мониторинга</b>	<p style="text-align: center;">Мониторинг и оценка эффективности программы наставничества</p>

### ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации начинающих педагогов к трудовой деятельности. Период вхождения в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как начинающий педагог пройдет, зависит, состоится ли он как профессионал, останется ли в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

План создания персонализированной программы наставничества возник в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития начинающих педагогов. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Эта система отражает необходимость начинающего специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

Программа наставничества рассчитана на 1 год, осуществляется наставником, воспитателем высшей квалификационной категории. Данная программа призвана помочь организации деятельности педагога-наставника с начинающим педагогом на уровне образовательной организации.

### **Актуальность разработки Программы наставничества**

Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса в ДОО необходима высокая профессиональная компетентность педагогов. Педагог сегодня должен обладать целой совокупностью универсальных качеств: высоким уровнем профессиональной и общей культуры, педагогической, коммуникативной компетентностью, соответственно для достижения желаемых результатов в воспитании и развитии дошкольников, необходим оптимальный подход к работе с кадрами, как с начинающими, так и с опытными педагогами. Начинающие педагоги испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании методик дошкольного воспитания, учатся применять полученные знания в практической деятельности. В связи с этим начинающим педагогам требуется помощь.

Наставничество - это среда, в которой накапливаются и передаются знания, навыки, опыт и успешные модели поведения, поэтому такая технология востребована и опытными педагогами. В результате осознания необходимости поддержки и сопровождения педагогов возникла необходимость разработки Программы наставничества, которая поможет организации деятельности педагогов-наставников с педагогами на уровне образовательной организации.

## **1. ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ**

### **1.1. Основные понятия и термины**

В Программе наставничества используются следующие понятия и термины.

*Наставничество* - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков через общение, основанное на доверии и партнерстве.

*Форма наставничества* - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

*Программа наставничества* - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

*Наставляемый* - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

*Наставник* - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении личностного и профессионального результата, готовый и

компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

*Модель наставничества* - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программы наставничества в образовательной организации.

*Активное слушание* - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д.

*Метакомпетенции* - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно.

## **1.2. Цель и задачи Программы наставничества**

**Цель:** оказание помощи молодому педагогу в профессиональном становлении, формирование в ДОО квалифицированного педагогического состава, реализация комплекса мер по созданию эффективной среды, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

### **Задачи:**

- Формирование устойчивого интереса к педагогической деятельности, что является фундаментальным аспектом профессиональной мотивации.
- Повышение уровня теоретических и практических компетенций педагога, что необходимо для эффективного выполнения профессиональных обязанностей.
- Ускорение процесса адаптации молодого специалиста к новым условиям профессиональной деятельности.
- Обучение выбору адекватных средств, методов и организационных форм образовательной работы, основанных на современных теоретических подходах.
- Развитие профессионально значимых качеств, таких как коммуникативные навыки, эмпатия, стрессоустойчивость и способность к конструктивному взаимодействию с различными участниками педагогического процесса.

## **1.3. Принципы организации наставничества:**

Совместная деятельность наставника и молодого педагога построена в соответствии со следующими принципами:

*Мотивация.* Наставничество должно быть двусторонней добровольной работой. Она эффективна, только когда молодой воспитатель на самом деле хочет овладеть навыками и стать хорошим специалистом. А наставник искренне желает передать свои знания и навыки новичку. Если один из них действует без внутренней мотивации, по принуждению или по вынужденным обстоятельствам, результата не будет.

*Сотрудничество.* Наставничество основано на взаимном уважении и доверии. Наставнику следует создать доброжелательную атмосферу и общаться с воспитателем на равных.

*Системность.* Развитие и поддержка молодого педагога должны быть непрерывными. Одноразовые действия не дают должного результата.

#### **1.4. Планируемые результаты реализации Программы наставничества:**

- успешная адаптации начинающего педагога в организации;
- повышение профессиональной компетентности начинающего педагога в вопросах организации образовательного процесса с детьми дошкольного возраста;
- умение применять психолого-педагогические знания в образовательной работе с детьми;
- умение проектировать воспитательно – образовательную работу с детьми на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу с воспитанниками;
- познание себя и ориентация на ценности саморазвития.

## **2. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ**

Наставляемый: воспитатель – стаж 1 год;

Форма взаимодействия: наставник-наставляемый;

Форма наставничества: традиционная;

Параметры взаимодействия: индивидуальное

Режим работы: очный;

Режим встреч: еженедельно

- методические мероприятия;
- посещение мероприятий наставляемого;
- по запросу наставляемого педагога индивидуальное консультирование;
- практические занятия;
- взаимопосещение ООД

Профессиональные затруднения, выявленные в ходе опроса:

- разработка перспективного и календарно-тематического плана работы;
- составление плана по самообразованию;
- планирование и организация ООД;
- формы работы с родителями;
- особенности проведения дидактических игр;
- организация индивидуальной работы с воспитанниками;
- реализация и внедрение «метода проектов»;
- организация и проведение прогулок с детьми;
- особенности работы с детьми в летний период.

#### **2.1. Предполагаемый результат реализации Программы:**

Повышение теоретических и практических компетенций:

- в планировании и организации образовательной деятельности;
- в умении анализировать, проводить самоанализ эффективности проводимой образовательной деятельности;

- владение формами и методами работы с родительской общественностью;
- в умении эффективно управлять группой, с целью вовлечения воспитанников в процесс обучения и воспитания посредством дидактической игры, мотивируя их учебно-познавательную деятельность.

#### **Реализация педагогом полученных знаний:**

- внедрение проектной деятельности с участниками образовательного процесса;
- участие педагога в работе семинаров, конференциях, педагогических советах, методических объединениях;
- самостоятельная разработка ООД, открытый показ;
- внедрение современных технологий в образовательный процесс.

### **2.2. Этапы реализации Программы наставничества**

#### **Подготовительный этап:**

##### Содержание этапа:

- выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого педагога (Приложение 1-3);
- анализ педагогом-наставником профессиональной готовности молодого педагога;
- разработка основных направлений работы с молодым педагогом.

#### **Основной, развивающий этап:**

Задача этапа: реализация профессионального становления молодого педагога.

##### Содержание этапа:

- создание благоприятных условий для профессионального роста начинающего педагога;
- оказание методической помощи опытным педагогам начинающему;
- взаимоподдержка и взаимопомощь; совместное изучение новейших технологий и применение их в работе с детьми;
- координация действий педагогов в соответствии с задачами ДООУ и задачами воспитания и обучения детей;
- помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- взаимопосещение занятий, прогулок, режимных моментов в группе;
- самообразование начинающих педагогов;
- оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога;
- советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

#### **Контрольно-оценочный этап:**

##### Задача этапа:

- подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

##### Содержание этапа:

- анализ результатов работы молодого педагога с детьми;
- динамика профессионального роста молодого педагога;

- рейтинг молодого педагога среди коллег;
- самоанализ своей деятельности; перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;
- подведение итогов, выводы.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение начинающим педагогом целей и задач в период наставничества. Прохождение определенного этапа для каждого педагога индивидуально. В конце учебного года результаты работы по наставничеству предоставляются на педагогическом совете

### 2.3. Основные направления работы по реализации Программы наставничества

№	Этап	Традиционные формы работы наставника с молодым педагогом	Нетрадиционные формы работы наставника с молодым педагогом
1	Подготовительный	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Беседа-знакомство;</li> <li>-опрос;</li> <li>-собеседование;</li> <li>-анкетирование;</li> <li>-тестирование;</li> <li>-наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе;</li> <li>-консультирование по изучению нормативно-правовой базы, регламентирующей деятельность ДОУ, по ведению документации</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-разнообразные психологические тренинги (арт-терапевтический, на снятие эмоционального напряжения, тревожности);</li> <li>-психологические диагностические тесты</li> </ul>
2	Основной	<ul style="list-style-type: none"> <li>-взаимопосещения занятий, режимных моментов;</li> <li>-личный пример;</li> <li>-практикумы по планированию каждого этапа организованной образовательной деятельности;</li> <li>-информирование (инструктирование);</li> <li>-обучение на рабочем месте;</li> <li>-создание развивающей предметно-пространственной среды</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-мастер-классы;</li> <li>-семинары-практикумы;</li> <li>-«кейс» - метод (решение различных профессиональных задач-проблем).</li> <li>-создание чек-листов по различным рабочим вопросам;</li> <li>-«тайм - менеджмент» для мотивации, раскрытия потенциала молодого педагога, совместное создание условий для творчества. Это искусство правильно организовать свое время</li> </ul>

3	Контрольно оценочный этап	-подготовка молодого педагога к предстоящей аттестации; подготовка, показ открытого занятия; -самостоятельная организация и проведение родительского собрания; -выступление с докладом (сообщением) на тематическом педсовете	-участие в конкурсных движениях; -активное участие в инновационной деятельности ДОУ (использование сетевых технологий в организации образовательного процесса)
---	------------------------------	--	---

#### 2.4. Механизм управления Программой наставничества

Механизм управления программой наставничества понимается как целенаправленный, длительный, поэтапный, непрерывный процесс формирования и совершенствования профессионализма молодого специалиста. В широком смысле слова наставничество присуще всем существовавшим и существующим в мире системам образования. Выделены ключевые характеристики наставничества:

- практика сопровождения, предполагающая длительное взаимодействие с человеком, в отличие от эпизодических консультаций, мастер-классов, демонстрирующих собственное мастерство и опыт специалиста;
- практика передачи опыта через освоение в действии – осваивающий новый способ, технологию, профессию, сам действует, пробует, проектирует, исследует, а наставник помогает ему в осуществлении этого реального практического действия;
- практика, предполагающая не только демонстрацию и обучение освоению действия, но и анализ самого процесса, обсуждение рисков и ограничений в реализации того или иного действия, анализ различных способов его осуществления;
- практика, предполагающая неформальные, близкие, доверительные, уважительные отношения друг к другу с возможностью выбора самого наставника.

В самом общем виде наставничество в любой сфере, в том числе и в образовании, организуется по принципу «более опытный обучает менее опытного (нового) члена трудового коллектива тому, что умеет сам». В этом смысле, наставничество представляет собой разновидность индивидуального обучения, осуществляемого непосредственно на рабочем месте, внутри профессионального сообщества. Механизм управления программой наставничества не разовый, а длительный, системный, интегративный процесс, в связи с этим требует значительных временных и ресурсных затрат.

### **3. ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ РАЗДЕЛ**

#### **3.1. Оценка результатов Программы наставничества и ее эффективности**

Оценка результатов в наставнической деятельности понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о данной деятельности и отдельных ее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления всем процессом этой деятельности. Организация систематического мониторинга наставнической деятельности даёт чётко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, а также, какова динамика развития наставляемого и удовлетворенности наставника своей деятельностью (Приложение 4).

##### **Цели мониторинга:**

- 1) оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 2) оценка эффективности и полезности Программы наставничества как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации

##### **Задачи мониторинга:**

- сбор и анализ обратной связи (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого;
- определение условий эффективной Программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Критерии оценки программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Оценка эффективности персонализированной программы наставничества предполагает непосредственную оценку знаний и умений, которыми овладел наставляемый в результате участия в программе наставничества. Оптимальный вариант организации получения данной оценки-тестирование, которое позволяет выявить уровень овладения новыми знаниями в начале и в конце реализации персонализированной программы наставничества.

### **4. ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2024 – 2025 гг.**

<b>№</b>	<b>Мероприятия</b>	<b>Форма проведения</b>	<b>Сроки исполнения</b>
1	Опрос и анализ затруднений молодого специалиста	Опрос Совместный анализ	Сентябрь
2	Разработка плана работы наставника	Планирование	Сентябрь

	Совместный анализ плана работы наставника. Памятка «Ошибки - как у всех»		
3	Разработка перспективного и календарно-тематического плана работы	Практикум Совместный анализ	Сентябрь
4	Знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДОУ	Консультации, ответы на интересующие вопросы	Октябрь
5	Форсаж - сессия «Правовой навигатор» изучение нормативно-правового обеспечения образовательного процесса	Интерактивная встреча	Октябрь
6	Изучение всех видов планирования (перспективного, ежедневного, календарного, подбор педагогической литературы). Оказание помощи в организации работы с документацией	Практикум; совместный анализ (оказание помощи в организации работы с документацией)	Октябрь
7	Форсаж - сессия «Медиа-имидж педагога»	Деловая игра	Декабрь
8	Посещение наставником занятий с целью корректировки методов и приемов работы с детьми	Анализ, совместная работа, индивидуальное консультирование	Декабрь
9	Изучение методики проведения ООД по всем образовательным областям	Индивидуальное консультирование	Декабрь
10	«Рука-об руку» - проведение образовательной деятельности	Совместная ОД	Январь
11	Тренинг «Рефлексия собственных возможностей для достижения намеченных планов в работе»	Тренинг	Январь
12	Организация работы с родителями воспитанников: формы работы, организация родительских собраний	Практикум	Январь
13	Особенности проведения дидактических игр. Посещение мероприятий	Консультация	Февраль
14	Укрепление здоровья и формирование безопасного поведения детей	Индивидуальное консультирование	Февраль
15	Посещение режимных моментов	Посещение и анализ режимных моментов. Совместная работа и индивидуальное консультирование	Февраль
16	Метод проекта: цели, реализация	Практикум разработки и внедрения	Март
17	Организация и проведение прогулок с детьми (все части)	Открытый показ, консультация	Март
18	«Рука-об руку» - проведение образовательной деятельности. Взаимопосещение	Совместная ОД Совместный анализ деятельности	Март
19	Организация предметно-пространственной развивающей среды в группе. Обсуждение	Консультация и ответы на	Апрель

	(принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала	интересующие вопросы.	
20	Выбор темы по самообразованию, составление плана по самообразованию	Анализ профессиональных интересов, разработка плана Практика	Апрель
21	Подготовка к проведению итогового педагогического обследования индивидуального развития детей. (Изучение карты развития, мониторинга, диагностики детей)	Помощь педагогу в проведении диагностического обследования детей. Мониторинг детского развития.	Апрель
22	Выступление с докладом (сообщением) на тематическом педсовете	методическая консультация	Май
23	Особенности работы с детьми в летний период. Взаимопосещение	Методический практикум Совместный анализ деятельности	Май
24	Опрос наставляемого по эффективности работы по наставничеству	Опрос эффективности	Май

**Анкета «Профессиональные трудности педагога»**

Цель анкетирования, выявить в каких аспектах педагогической деятельности респондент испытывает затруднения, а также степень выраженности затруднений (от 0 до 10 баллов, где 1 – мин., 10 – макс.).

Обработка результатов производится путем анализа ответов и выделения проблемных зон.

№ п/п	Вид деятельности	Показатель степени выраженности затруднения
1	Оснащение кабинета новыми развивающими пособиями и материалами	
2	Работа с родителями воспитанников	
3	Эффективное использование образовательных и воспитательных методик	
4	Работа с детьми раннего возраста	
5	Выявление типичных причин низкого уровня усвоения программы	
6	Учет, оценка знаний и умений воспитанников	
7	Умение провести анализ НОД	
8	Описание своего опыта работы	
9	Использование технологии проблемного обучения	
10	Развитие у воспитанников познавательного интереса	
11	Осуществление системно-деятельностного подхода	
12	Использование современных педагогических технологий в образовательном процессе	
13	Умение провести самоанализ деятельности	
14	Использование элементов здоровьесберегающей деятельности	
15	Использование эффективных форм работы с детьми	
16	Умение отработать поставленные образовательные задачи	
17	Умение ставить цели занятия	
18	Овладение содержанием образовательной программы дошкольного воспитания	
19	Планирование индивидуальной работы	
20	Перспективное планирование	
21	Тематическое планирование	

## Опросник «Профессиональные компетентности»

Самооценка уровня компетентности: 1 – низкий уровень, 2 – средний уровень, 3 – высокий уровень.

№ п/п	Профессиональные компетентности	Уровень
<i>Методологическая компетентность</i>		
1	Владение методиками преподавания; умение выбирать или разрабатывать необходимую для конкретного образовательного процесса, технологию, методику в соответствии с ФГОС.	
2	Знание принципов, методов и средств обучения и воспитания дошкольников; умения результативно формировать знания, умения и навыки в соответствии с образовательной программой.	
3	Умение педагога рассматривать воспитательное взаимодействие с личностью ребенка в дошкольном учреждении с трех позиций (ДО, группа, каждый ребенок).	
4	Совместная (партнерская) деятельность взрослых и детей по достижению совместно выработанных целей и задач.	
<i>Психолого-педагогическая компетентность</i>		
5	Владение знаниями в области индивидуальных, возрастных психологических особенностей и физиологических возможностей дошкольников, умение использовать эти знания в проектировании и реализации образовательного процесса.	
6	Умение педагогическими способами определить уровень развития детей.	
7	Владение технологиями проектирования образовательного процесса (педагогический анализ, умение проектировать цели, корректировать и анализировать результаты образовательного процесса).	
<i>Коммуникативная компетентность</i>		
8	Практическое владение приемами общения, позволяющими осуществлять позитивное, результативное взаимодействие со всеми участниками образовательных отношений (дети, родители и члены семьи, педагоги).	
9	Умение определять цели коммуникации, оценивать ситуацию, учитывать намерения и способы коммуникации партнера (партнеров), выбирать адекватные стратегии коммуникации, оценивать успешность коммуникации, быть готовым к изменению собственного речевого поведения.	
10	Способность выслушивать и принимать во внимание взгляды других людей, дискутировать и защищать свою точку зрения, выступать на публике, принимать решения, устанавливать и поддерживать контакты, справляться с разнообразием мнений и конфликтов, вести переговоры, сотрудничать и работать в команде.	
<i>Исследовательская компетентность</i>		
11	Умение применять в практической деятельности исследовательские и	

	опытно-экспериментальные методы организации образовательного процесса.	
12	Умение осуществлять поиск необходимой информации, гибко применять ее в условиях своего образовательного учреждения, группы.	
<i>Презентационная компетентность</i>		
13	Умение презентовать положительный опыт своей профессиональной деятельности в написании и публикации статей в журналах, на образовательных сайтах, сайте ДОО, выступлениях на педагогических конференциях различного уровня.	
<i>Акмеологическая компетентность</i>		
14	Способность к постоянному профессиональному совершенствованию.	
15	Умение выбрать необходимые направления и формы деятельности для профессионального роста.	
<i>Информационно – коммуникативная компетентность</i>		
16	Практическое владение компьютером, ведение документации в текстовом редакторе, умение работать в электронных таблицах, презентациях, программах, Интернете.	
17	Педагогическая деятельность в информационной среде (ИС) и постоянное ее отображение в ИС в соответствии с задачами: -Планирование, анализ образовательного процесса. -Организации образовательного процесса с компьютерной поддержкой (презентации, интерактивные доски, видеозапись, видео-, фото-монтаж и пр.)	
18	Постановка и проведение эксперимента в виртуальных лабораториях своего предмета (естественные и математические науки, экономика, экология, социология). Знание качественных информационных источников, включая: -литературные тексты и экранизации, -использование цифровых технологий музыкальной композиции и исполнения. -использование цифровых технологий визуального творчества, в том числе мультипликации, анимации и т.д.	

**Анкета «Выявление способностей педагога к саморазвитию»**

Оцените по 5-бальной шкале приведенные ниже утверждения:

- 1 – не соответствует действительности;
- 2 – скорее не соответствует;
- 3 – и да, и нет;
- 4 – скорее соответствует, чем нет;
- 5 – если данное утверждение полностью соответствует Вашему мнению.

№ п/п	Утверждения	Оценка
1	Я стремлюсь изучить себя	
2	Я оставляю время для развития, как бы ни была занята делами	
3	Возникающие препятствия стимулируют мою активность	
4	Я ищу обратную связь, так как это помогает мне узнать и оценить себя	
5	Я рефлексирую свою деятельность, выделяя для этого специальное время	
6	Я анализирую свои чувства и опыт	
7	Я много читаю	
8	Я широко дискутирую по интересующим меня вопросам на разного рода методических мероприятиях внутри образовательного учреждения и за его пределами	
9	Постоянно самостоятельно изучаю новинки методической литературы	
10	Я стремлюсь быть более открытым человеком	
11	Я верю в свои возможности	
12	Стремлюсь быть более открытым человеком	
13	Я осознаю то влияние, которое оказывают на меня окружающие люди	
14	Я управляю своим профессиональным развитием и получаю положительные результаты	
15	Я получаю удовольствие от освоения нового	
16	Возрастающая ответственность при внедрении инноваций не пугает меня	
17	Возрастающая ответственность при внедрении инноваций помогает мне мобилизоваться	

**Интерпретация результатов**

От 15 до 35 баллов – Вы находитесь в стадии остановившегося развития;

От 36 до 54 баллов – у Вас отсутствует сложившаяся система развития;

55 и более баллов – Вы активно реализуете свои потребности в саморазвитии.

**Форма общего заключения о результатах индивидуального сопровождения**

**Наставляемый:**

**Наставник:**

**Дата заполнения:**

1. Индивидуальное сопровождение можно считать:

-успешным, эффективным;

-не вполне успешным, недостаточно эффективным;

-неэффективным.

2.Выявленные в результате диагностики проблемы:

-сняты полностью;

-сняты частично;

-не сняты (указать проблемы);

-не снята ни одна проблема.

3.Причины, по которым не состоялось индивидуальное сопровождение и/или не были сняты проблемы:

---

4.Сопровождаемый молодой специалист:

-нуждается в дальнейшем полномасштабном сопровождении;

-нуждается в поддержке для решения наиболее сложных проблем;

-не нуждается в сопровождении;

-нуждается в повышении квалификации;

-нуждается в разработке индивидуального образовательного маршрута.

5.Задачи на следующий учебный год:

---

---

6.Наиболее эффективные пути (способы) дальнейшего сопровождения (указать):

---

---