

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА ДЕТЕЙ № 28 «КОЛОСОК»
(МБДОУ детский сад № 28 «Колосок»)**

357600, Ставропольский край, г. Ессентуки, ул. Партизанская, д. 5-а, тел/факс (87934) 7-30-97, 7-30-70 e-mail: sadikkolosok28@mail.ru
ОКПО 51994864, ОГРН 1022601224216, ИНН / КПП 2626026249/262601001



УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ

Ю.В. Кравцун

Приказ № 127

«01» ноября 2022 года

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
профессионального становления молодого педагога
первого года работы в должности «воспитатель»
Авдоевой Фариды Ростамовны
2022-2023 учебный год**

Составлена:

Педагогом-наставником:

Клименко Т.М.

2022 г.

Содержание

1. Паспорт программы
2. Пояснительная записка
3. Содержание программы
 - 3.1. Система работы с молодыми педагогами
 - 3.2. Этапы реализации программы
 - 3.3. Формы работы педагога наставника с наставляемым молодым педагогом
 - 3.4. Примерный план работы педагога наставника с молодым педагогом

Приложение 1. Перспективный план работы наставника с молодым воспитателем

Приложение 2. Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога

Приложение 3. Анкета для педагога наставника

Приложение 4. Анкета для педагога наставника для анализа промежуточных результатов работы

Приложение 5. Анкеты для наставляемого педагога

Приложение 6. Диагностическая карта возможностей и затруднений наставляемого педагога

Приложение 7. Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества

Паспорт программы

Название программы	ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА профессионального становления молодого педагога первого года работы в должности «воспитатель»
Авторы	Шашкина Н.Н. (зам по УВР) Клименко Т.М. (воспитатель)
Организация исполнитель	МБДОУ детский сад комбинированного вида № 28 «Колосок» г. Ессентуки
Целевая аудитория	Воспитатели со стажем работы по должности менее 3-х лет.
Срок реализации	1 год (сентябрь 2022г. – май 2023г.)
Этапы реализации	этап – диагностический (сентябрь 2022г.) этап – практический (октябрь 2022г. – апрель 2023г.) этап – аналитический (май 2023г.)
Цель	Оказание помощи молодым педагогам в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.
Задачи	Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями. Способствовать планированию карьеры

	<p>молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.</p> <p>4. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.</p>
Основные направления	<p>Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в моделировании воспитательно-образовательного процесса.</p> <p>Формирование навыка ведения педагогической документации.</p> <p>Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.</p> <p>Развитие профессиональной компетенции.</p> <p>Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества.</p>
Условия эффективности	<p>Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов.</p> <p>Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого молодого педагога.</p> <p>Сочетание теоретических и практических форм работы.</p> <p>Анализ результатов работы.</p> <p>Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.</p>
Ожидаемые результаты	<p>Познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития.</p> <p>Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями</p>

	<p>(законными представителями).</p> <p>Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.</p> <p>Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.</p>
--	---

2. Пояснительная записка

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них столь же безупречного профессионализма.

Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации молодого педагога к трудовой деятельности. 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 руководитель образовательной организации, старший воспитатель (методист) 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 необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

Идея создания 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.

Программа наставничества нацелена на работу с молодыми педагогами – воспитателями, имеющими опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет. Начиная свою работу в дошкольной образовательной организации, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания и обучения. Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагогов наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.

Данная программа адресована руководителям, педагогам.

3.Содержание программы

3.1. Система работы с молодыми специалистами

Система работы с молодым педагогом начинается при трудоустройстве и начале его профессиональной деятельности.



При организации наставничества процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия:

<i>Субъекты взаимодействия</i>	<i>Содержание взаимодействия</i>
Старший воспитатель – молодой педагог	Создание условий для адаптации педагога на работе. Знакомство с нормативными и локальными актами. Обеспечение необходимыми методическими материалами, литературой.

Молодой педагог – воспитанники – родители (законные представители)	1. Формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и родителей (законных представителей).
Молодой педагог – коллеги	1. Оказание поддержки со стороны коллег.

3.2. Этапы реализации программы

Программа наставничества рассчитана на 1 год. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

Содержание программы реализуется последовательно. Этапы реализации программы:

Этап. Диагностический

Задачи этапа: выявление профессиональных затруднений молодых педагогов; разработка основных направлений работы с молодыми педагогами.

Содержание этапа:

Педагог наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога по критериям:

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

Для получения необходимых сведений могут быть использованы методы:

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

В зависимости от результатов диагностического этапа молодые педагоги условно делятся на три группы:

- воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку;
- воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы;
- воспитатели со слабо развитой мотивацией труда.

В зависимости от полученных данных, педагог наставник ставит цели работы, определяет содержание работы, выбирает методы и формы работы.

Примерные цели и формы работы:

<i>Воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку</i>	<i>Воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы</i>	<i>Воспитатели со слабо развитой мотивацией труда</i>
Содержание и цели работы		
Усвоение теоретического материала, формирование навыков практической работы.	Овладение навыками Практической работы с педагогами, родителями.	Повышение интереса и положительного отношения к педагогической деятельности, помощь в осознании своей профессиональной значимости, степени ответственности за воспитание и обучение детей.
Формы работы		
Консультации Семинары-практикумы Беседы Изучение методической литературы Взаимопосещения Коллективные просмотры педпроцессов Анализ педагогических ситуаций		Дискуссии Круглые столы Деловые игры Убеждения, поощрения беседы

Таким образом, разрабатывается индивидуальный план профессионального становления молодого педагога на год. Результативность и эффективность реализации индивидуального плана профессионального становления анализируется педагогом-наставником и молодым педагогом не реже 1 раза в 3 месяца. На основании результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления молодого педагога могут вноситься изменения и дополнения.

2 этап. Практический.

Задача этапа: реализация основных положений Программы.

Содержание этапа:

- Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- Взаимоподдержка и взаимопомощь;
- Координация действий педагогов в соответствии с задачами ДОУ и задачами воспитания и обучения детей;

- Разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями, требованиями ФГОС ДО и задачами реализуемых программ;
- Оказание методической помощи опытными педагогами начинающим;
- Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога;
- Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

Этап. Аналитический

Задачи этапа: подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

Содержание этапа:

- Анализ результатов работы молодого педагога с детьми;
- Динамика профессионального роста молодого педагога;
- Рейтинг молодого педагога среди коллег;
- Самоанализ своей деятельности за прошедший год;
- Перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;
- Подведение итогов, выводы.

3.3. Формы работы педагога наставника с наставляемым молодым педагогом

Для того, чтобы повысить профессиональное мастерство молодых педагогов, используются разные формы работы. Выбор форм работы зависит от этапа реализации программы, от личностных качеств педагогов, от уровня профессиональной подготовки молодых педагогов, от поставленных задач.

Формы работы с молодыми педагогами

1. Диалог, беседа.
2. Индивидуальная, групповая консультация
3. Самоанализ
4. Практикумы
5. Анкетирование, опрос
6. Мастер – класс педагога наставника
7. Взаимопосещения, открытые просмотры
8. Анализ педагогических ситуаций
9. Деловая игра
10. Круглый стол
11. Конкурс профессионального мастерства

3.4. Примерный план работы педагога наставника с молодым педагогом

№ п/п	Мероприятие	Деятельность наставника	Ожидаемый результат
1.	Выявление профессиональных проблемы образовательных запросов молодого педагога	Подбор, разработка диагностических материалов. Осуществление диагностических процедур.	Индивидуальный план профессионального становления молодого педагога (далее – ИП)
2	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение педагогической документации.	Деятельность по изучению нормативных актов, локальных актов. Составление рабочей программы. Обучение правилам ведения документации.	Компетентность молодого педагога относительно современных требованиях к дошкольному образованию и педагогу дошкольного образования, введении документации.
3	Обеспечение каналов многосторонней связи с молодым педагогом.	Создание на личном сайте наставника страницы для молодого педагога; организация общения посредством каналов электронной связи.	Возможность постоянного взаимодействия и общения.

4	Проектирование и анализ образовательной деятельности.	Открытые занятия наставника, других педагогов, их анализ. Практикумы по планированию каждого этапа ООД. Разработка инструментария для самостоятельного проектирования ООД.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе ООД.
5	Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками.	Знакомство с правилами проведения педагогической диагностики, с диагностическим инструментарием, способами фиксирования данных, с методами анализа и обобщения полученных данных	Журнал мониторинга, индивидуальные образовательные маршруты
6	Организация развивающей предметно- пространственной среды (РППС) в групповом помещении.	Анализ РППС в группе в соответствии с требованиями	РППС, соответствующая ФГОС ДО.
7	Формирование позитивного имиджа педагога	Подборка материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры. Сборник методических рекомендаций. Практикумы по решению педагогических ситуаций	Культура общения с педагогами, родителями (законными представителями), воспитанниками, освоенные эффективные приемы.
8	Мониторинг профессионального роста молодого педагога.	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга.	Коррекция ИП.

9	Определение технического задания	Разработка технического задания (с учетом результатов мониторинга или на основе перспектив работы на следующий год)	Коррекция ИП.
10	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника.	

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад
комбинированного вида № 28 « Колосок».

**ПЕРСПЕКТИВНЫЙ ПЛАН РАБОТЫ НАСТАВНИКА –
воспитателя с молодым воспитателем
на 2022 -2023 уч. год**

Цель работы: развитие профессиональных умений и навыков молодого специалиста.

Задачи:

- оказание методической помощи молодому специалисту в повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности;
- изучение нормативно-правовой документации;
- помощь в ведении документации воспитателя (перспективный и календарный план воспитательно-образовательной работы, план по самообразованию, мониторинг и т.д.);
- применение форм и методов в работе с детьми старшей группы;
- организация НОД, помощь в постановке целей и задач;
- использование здоровьесберегающих технологий во время НОД и других режимных моментах;
- механизм использования дидактического и наглядного материала;
- углубленное изучение инновационных технологий;
- общие вопросы организации работы с родителями.

№	Содержание работы	Форма проведения	Сроки
1.	Выявление знаний и затруднений у молодого педагога в процессе воспитательно-образовательной деятельности в начале года. Оказание помощи в организации работы с документацией - - изучение примерной основной образовательной программы дошкольного образования От рождения до школы под редакцией Н. Е. Вераксы, Т. С. Комаровой,	Анкетирование Консультации и ответы на интересующие вопросы.	Сентябрь

	<p>М. А. Васильевой.</p> <ul style="list-style-type: none"> - знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДОУ. - изучение целей и задач годового плана. - структура перспективно-календарного планирования. - структура комплексно-тематического планирования. 		
2.	<p>Изучение методики проведения НОД по всем образовательным областям, совместная разработка конспектов НОД, эффективное использование дидактического материала в работе.</p>	<p>Посещение молодым специалистом НОД у наставника (1-2 раза в неделю). Посещение наставником НОД молодого специалиста (1-2 раза в неделю).</p>	Октябрь
3.	<p>Планирование работы с родителями, оформление наглядной информации для родителей. Родительское собрание. Мониторинг детского развития.</p>	<p>Консультация и помощь в составлении плана работы с родителями, подбор материала для родителей. Помощь в организации и проведении собрания. Подбор диагностического материала.</p>	Ноябрь
4.	<p>Выбор темы самообразования, составление плана; общие вопросы ведения портфолио</p>	<p>Обсуждение и консультирование молодого педагога по этой теме.</p>	Декабрь
5.	<p>Виды и организация режимных моментов в детском саду. Использование современных здоровьесберегающих технологий.</p>	<p>Просмотр молодым специалистом режимных моментов, проводимых наставником. Консультации, ответы на вопросы молодого специалиста.</p>	Январь
6.	<p>Составление конспектов и проведение НОД по всем образовательным областям молодым специалистом</p>	<p>Посещение наставником НОД и режимных моментов молодого педагога.</p>	Февраль
7.	<p>Использование в работе проектов. Использование в работе ИКТ.</p>	<p>Консультация и ответы на интересующие вопросы. Анализ перспективного плана проектной деятельности. Консультация, использование презентаций в работе с детьми и</p>	Март

		родителями.	
8.	Самостоятельная организация и руководство творческими играми детей. Роль игры в развитии дошкольников. Причины возникновения конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе педагогической деятельности.	Консультация наставника, наблюдение за работой молодого специалиста (в совместной игровой деятельности). Обсуждение и консультирование молодого педагога по этой теме.	Апрель
9.	Подготовка к летне-оздоровительному периоду. Проведение итогов работы.	Консультация и ответы на интересующие вопросы, оказание помощи. Самоанализ молодого специалиста.	Май
10.	Создание развивающей среды	Анализ развивающей среды с требованием ФГОС. Консультация и ответы на интересующие вопросы.	В течение года
11.	Методика проведения детских праздников	Помощь в подготовке и организации праздников. Наблюдение за наставником в роли ведущей и персонажа.	В течение года
12.	Имидж педагога, педагогическая этика, культура поведения - - в работе с родителями; - в работе с детьми; - в работе с коллегами.	Консультации, беседы, ответы на вопросы.	В течение года
13.	Причины возникновения конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе педагогической деятельности.	Обсуждение и консультирование молодого педагога по этой теме.	По мере необходимости

**Показатели системы оценки
профессиональной деятельности молодого педагога**

- 1.Выполнение требований законодательных актов, нормативных документов всфере образования.
2. Культура ведения документации.
- 3.Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей, общества.
- 4.Реализация современных образовательных программ, методик и технологий обучения и воспитания.
- 5.Использование в профессиональной деятельности информационных технологий.
- 6.Комплексная система планирования образовательной деятельности, индивидуальное сопровождение воспитанника.
- 7.Использование инновационных форм, методов образования.
- 8.Создание современной развивающей предметно-пространственной среды, информационно-образовательной среды.
- 9.Обеспечение благоприятного микроклимата, психологического комфорта в детском коллективе.
10. Участие в инновационной работе.
- 11.Осуществление самообразования.
- 12.Профессиональная компетентность в вопросах воспитания и обучения детей
- 13.Дисциплинированность и ответственность.
- 14.Достижения воспитанников.

Анкета для педагога-наставника

1. Как вы понимаете значение слова «наставничество»? _____

2. Охарактеризуйте основные направления деятельности педагога-наставника в общеобразовательном учреждении _____

3. Какими навыками, на Ваш взгляд, должен обладать педагог-наставник? _____

4. Какое слово (или несколько слов) из перечисленных наилучшим образом ассоциируется с понятием «наставничество»: проводник, спонсор, советник, эксперт, источник знаний, помощник, инструктор, катализатор, образец для подражания, стимулятор, источник энергии, друг, специалист по распределению времени, специалист по диагностике, постановщик цели, планировщик, специалист по решению проблем?
5. Готовы ли Вы посреди ночи ответить на телефонный звонок своего подопечного и помочь ему составить конспект ? _____

6. Умеете ли Вы выслушивать собеседника, не перебивая его? _____

7. Обладаете ли Вы даром сочувствия? _____
8. Какие люди Вам не симпатичны? Перечислите те негативные качества, которые Вас больше всего раздражают в человеке _____

9. Вы предпочитаете давать советы или показываете правильное решение на своем примере? _____
10. Вы готовы учиться и совершенствовать свой профессионализм? _____

Количество вопросов может варьироваться, но, как правило, 10 ответов – это тот минимум, который позволяет с достаточной долей вероятности увидеть в педагоге задатки наставника.

**Анкета для педагога наставника
для анализа промежуточных результатов работы**

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества новых работников в нашей организации.

К Вам прикреплен молодой педагог. Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие и как Вы оцениваете результат.

Вопрос	Оценка (по шкале от 1 до 5)
1. Достаточно ли было времени, проведенного Вами с молодым педагогом, для получения им необходимых знаний и навыков?	
2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям молодой педагог?	
3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?	
4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?	
5. Насколько, по Вашему мнению, молодой педагог готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	
6. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма молодого педагога?	
7. Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для молодого педагога при прохождении наставничества? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из параметров:	

– помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения;	
– освоение практических навыков работы;	
– изучение теории, выявление пробелов в знаниях;	
– освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства	
8. Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из методов:	
– самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте;	
– в основном самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону;	
– личные консультации в заранее определенное время;	
– личные консультации по мере возникновения необходимости;	
– поэтапный совместный разбор практических заданий	

Ваши предложения по организации процесса наставничества образовательной организации:

Анкета для наставляемого педагога

1. Какие аспекты педагогической деятельности Вас более всего беспокоят?

2. Считаете ли Вы для себя необходимой помощь педагога-наставника?_

3. Насколько легко Вы вступаете в контакты с окружающими? _____
4. Какова вероятность того, что Вы обидитесь на справедливую критику?

5. Выразите в процентах возможный вклад педагога-наставника в Ваше профессиональное становление (Этот вопрос особенно важен для выбора роли педагога-наставника: «проводник», «защитник интересов», «кумир», «консультант» или «контролер») _____
6. Каких конкретно результатов Вы ожидаете от взаимоотношений с педагогом-наставником? _____
7. Какие качества наставника Вами могли бы быть наиболее востребованы: сопереживание, чувствительность, строгость, проницательность, авторитетность, серьезность, уважение к личности, пунктуальность, самокритичность, поощрение инициативы, требовательность, внимательность... (список можно продолжить)? _____
8. Вам достаточно взаимодействия с педагогом-наставником на работе или Вы хотели бы общаться с ним в неформальной обстановке? _____
9. Кто из членов педагогического коллектива МБДОУ детский сад №28 «Колосок» оптимальным образом подходит на роль Вашего наставника? Что заставляет Вас так думать? _____
10. Вы готовы учиться и совершенствовать свой профессионализм? _____

Диагностическая карта возможностей и затруднений наставляемого педагога (индивидуальная)

Ф. И. О. педагога _____

Дата заполнения _____

Стаж педагогической работы _____ Категория _____

№	Раздел деятельности	Имею опыт, могу поделиться	Имею недостаточный опыт, хочу научиться	Не имею опыта, хочу научиться.
1.	Взаимодействие с детьми			
2.	Закаливание детей и закаливающие мероприятия			
3.	Организация двигательной активности на прогулке и игр			
4.	Организация игровой деятельности			
5.	Физическое развитие			
6.	Обеспечение безопасной жизнедеятельности			
7.	Экологическое воспитание			
8.	Речь и речевое развитие			
9.	Обучение грамоте			
10.	Развитие математических представлений			
11.	Создание условий для самостоятельной деятельности детей			
12.	Воспитание культурно-гигиенических навыков			
13.	Организация театральной деятельности с воспитанниками			
14.	Региональный компонент в воспитании			
15.	Экспериментальная деятельность			
16.	Трудовая деятельность			
17.	Создание благоприятного климата в группе			
18.	Создание развивающей среды			
19.	Организация продуктивной деятельности (рисование, лепка, аппликация)			
20.	Конструктивная деятельность			
21.	Работа с родителями			
22.	Планирование педагогического процесса			
23.	Диагностирование (Определение уровня достижений детей)			
24.	Сенсорное воспитание			
25.	Организация музыкальной деятельности с детьми			
26.	Нравственное воспитание			

27.	Приобщение к искусству			
28.	Дидактическое обеспечение			
29.	Педагогика сотрудничества.			

