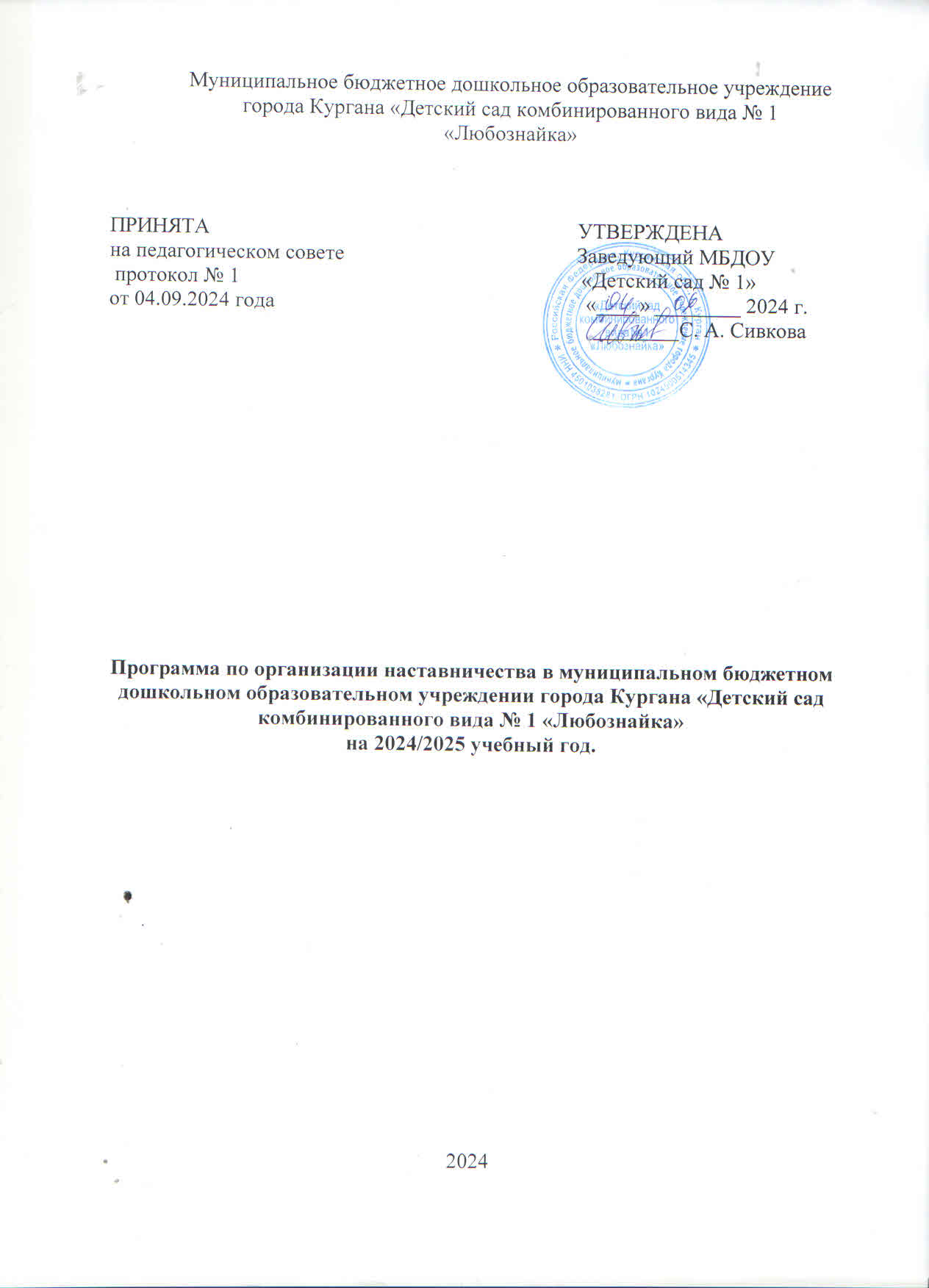
****

**СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ:**

1. Паспорт программы.

2. Пояснительная записка (актуальность, цель и задачи, сроки реализации, взаимодействие с другими документами дошкольного образовательного учреждения.

3. Характеристика видов применяемых форм наставничества.

4. Типы и формы наставничества.

5. Трудовые функции и действия наставника.

6. Механизм управления программой наставничества.

7. Критерии оценки результативности программы наставничества.

8. Используемая литература.

9. Приложение

**1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ**

|  |  |
| --- | --- |
| **Компоненты программы** | **Программа по организации наставничества** |
| **Актуальность разработки программы наставничества** | Актуальность наставничества для выполнения задач профессионального роста педагогов обусловлена, тем, что поле проблем педагогических кадров отличается значительной широтой, охватывая вопросы содержания и методики воспитания, образования детей дошкольного возраста; контроля и оценки качества образования; внедрения инновационных педагогических технологий; организации учебно-познавательной и проектно- исследовательской деятельности воспитанников, и многие другие. Хотя степень выраженности этих проблем различна, все они, так или иначе, значимы для каждого члена педагогического коллектива, проявляясь в тревожности, беспокойстве, переживаниях, которые могут усиливаться под воздействием как внешних, так и внутренних факторов, в частности, условий образовательной деятельности дошкольного учреждения. |
| **Цель и задачи программы наставничества** | Цель: внедрение модели наставничества для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемого, успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников разных уровней образования, в том числе и молодых специалистов, работающих в образовательном учреждении.  Задачи  - создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогических работников учреждения, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;  - оптимизация процесса формирования и развития профессиональных компетенций педагогических работников, в отношении которых осуществляется наставничество;  - формирование активной гражданской позиции педагогических работников, развитие у них ответственного и сознательного отношения к работе;  - изучение с наставляемыми требований нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей;  - активизация участия молодых специалистов в профессиональных конкурсах, олимпиадах, фестивалях и мероприятия муниципальной системы образования.  - обеспечение сопровождения молодых специалистов при подготовке к процессу аттестации;  - создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности; |
| **Сроки реализации программы** | 2024/2025 учебный год. |
| **Структура программы** | * Паспорт программы. * Пояснительная записка (актуальность, цель и задачи, сроки реализации, взаимодействие с другими документами образовательного учреждения) * Характеристика видов применяемых форм наставничества * Типы и формы наставничества * Трудовые функции и действия наставника * Механизм управления программой наставничества * Критерии оценки результативности программы наставничества * Используемая литература * Приложение |
| **Составитель программы** | Куратор наставничества в МБДОУ «Детский сад № 1»  Старший воспитатель Муратова Л. И. |
| **Участники программы** | * Куратор * Педагоги-наставники * Наставляемые |
| **Ожидаемые**  **результаты**  **программы** | Улучшится качество образовательного процесса в учреждении.  Ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста.  Произойдет развитие культуры командной работы и проектирования.  У наставляемых сформируются «твердые» и «мягкие» навыки, содействующие становлению профессиональных компетенций в соответствии с профессиональным стандартом Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель). |
| **Векторы успешной реализации программы наставничества** | * Поощрять направленность на достижение коллективного результата * Включать в программы групповую презентацию результатов проекта * Развивать партнерские связи с представителями профессиональной среды для развития форм наставничества наставнических пар * Стимулировать участие в конкурсах наставников и наставляемых * Правильно определять образовательные и социальные дефициты наставнических пар и разрабатывать программы на их устранение * Осуществлять управление программой наставничества |

**2. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

**Актуальность**

Акцент на повышение социальной роли педагога в современной России сопровождается ростом требований к его профессионализму и личностным качествам. Не только молодым специалистам, но и педагогам, имеющим немалый стаж работы, приходится осваивать новые знания, умения, компетенции, что ярко проявилось в период пандемии COWID-19, когда образовательные учреждения были вынуждены перестраивать свою деятельность.

Актуальность наставничества для выполнения задач профессионального роста педагогов обусловлена, тем, что поле проблем педагогических кадров отличается значительной широтой, охватывая вопросы содержания и методики воспитания, образования детей дошкольного возраста; контроля и оценки качества образования; внедрения инновационных педагогических технологий; организации учебно-познавательной и проектно-исследовательской деятельности воспитанников и многие другие. Хотя степень выраженности этих проблем различна, все они так или иначе значимы для каждого члена педагогического коллектива, проявляясь в тревожности, беспокойстве, переживаниях, которые могут усиливаться под воздействием как внешних, так и внутренних факторов, в частности, условий образовательной деятельности дошкольного учреждения.

Статистические данные свидетельствуют о том, что большое количество специалистов, окончивших колледжи и получивших специальность «Дошкольное образование», не стремятся посвятить свою трудовую деятельность этой профессии, построить профессиональную карьеру. Детский сад они рассматривают как «перевалочную базу» для дальнейшего поиска высокооплачиваемой и наименьшей энергозатратности работы. В этих условиях грамотная поддержка и сопровождение педагогов не только администрацией, но и коллегами в первую очередь опытными воспитателями очень важна. Наставники призваны замотивировать молодого специалиста на продолжение профессионального становления в стенах дошкольного учреждения. При этом, программа наставничества должна быть направлена на профессиональное становление не только молодого педагога, но и педагогов, имеющих большой опыт работы в дошкольном образовании, и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности. Это актуализировано в совокупности требований к профессионализму педагогических работников предъявляемыми федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования и профессиональным стандартом педагога «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)».

Согласно этим документам, педагог должен быть компетентным в различных областях: обучении, воспитании, развитии; организации взаимодействия с субъектами образования; формировании образовательной среды; инновационной деятельности и пр.

Однако практика показывает, что многие испытывают компетентностные дефициты, спектр которых весьма широк. Выявление и преодоление данных дефицитов имеет для системы образования первостепенное значение в свете указа Президента РФ от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года». При этом очевидно, что разные категории педагогов в условиях объективных изменений требований к содержанию и результатам профессиональной деятельности, определенной растерянности перед новым поколением, более оснащенным технически и технологически, нуждаются в персонифицированной методической и психологической помощи. Дефициты в педагогической деятельности вызваны рядом причин:

**Рисунок. Дефициты педагогической деятельности.**

**ДЕФИЦИТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ:**

дефицит знаний и умений.

Это осознанные или неосознанные недостатки (ограничения) в знаниях, умениях, которые препятствуют развитию профессиональной компетенции

**СОЦИАЛЬНЫЕ:**

дефицит способностей, качеств личности.

Это сознанные или неосознанные недостатки (ограничения) личностных качеств, способностей, которые препятствуют развитию профессиональной компетенции

**ПРОФЕССИНАЛЬНЫЕ:**

дефициты трудовых действий, необходимых умений в профессии.

Это сознанные или неосознанные недостатки (ограничения) в профессиональной компетенции, которые препятствуют реализации профессиональных действий

Дефицит педагогической деятельности – это внутренняя неготовность самостоятельно преодолеть внешнее препятствие.

Именно система наставничества в образовательном учреждении имеет все шансы исключить или минимизировать реальные трудности молодых специалистов.

Программа наставничества МБДОУ «Детский сад № 1» разработана с целью оказания помощи педагогическим работникам в их профессиональном становлении, полном раскрытии потенциала личности наставляемого, успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников разных уровней.

Персонификация (персонализация) является необходимостью удовлетворять индивидуальные запросы педагогов в сокращении запросов педагогической деятельности, обусловленные результатами оценки (самооценки) их квалификации и компетентности. Для этого возможно использование и традиционных, и инновационных технологий: обмен опытом, тренинги, коучинг, тьюторство, челлендж, взаимопосещения занятий и мероприятий, ИКТ - консультирование, индивидуальные образовательные маршруты и программы сопровождения. При этом наставничество должно занять достойное место, способствуя преодолению поколенческого разрыва и передаче накопленного опыта в новых формах.

Цель: Оказание помощи педагогическим работникам в их профессиональном становлении, полном раскрытии потенциала личности наставляемого, успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников разных уровней.

Задачи:

- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогических работников ДОО, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

* оптимизация процесса формирования и развития профессиональных знаний, навыков, умений педагогических работников, в отношении которых осуществляется наставничество;
* формирование активной гражданской и жизненной позиции педагогических работников, развитие у них ответственного и сознательного отношения к работе;
* изучение с наставляемыми требований нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей;
* активизация участия молодых специалистов в профессиональных конкурсах, олимпиадах, фестивалях и других мероприятия педагогического сообщества МБДОУ «Детский сад № 1» и муниципальной системы образования.
* обеспечение сопровождения молодых специалистов при подготовке к процессу аттестации;
* создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
* формирование открытого и эффективного педагогического сообщества, в котором выстроены партнерские отношения.

Определены векторы успешной реализации программы наставничества:

* Развивать культуру командной работы и проектирования.
* Поощрять направленность на достижение коллективного результата.
* Включать в программы групповую презентацию результатов проекта.
* Развивать партнерские связи с представителями профессиональной среды для развития форм наставничества

«наставник - наставляемый».

* Стимулировать участие в конкурсах наставников и наставляемых.
* Правильно определять образовательные и социальные дефициты наставнических пар и разрабатывать программы на их устранение.
* Осуществлять управление программой наставничества.

**Сроки реализации программы наставничества.**

Программа наставничества рассчитана на 1 учебный год с учетом того,

что качественные изменения наставляемого педагога будут претерпевать позитивные изменения по мере реализации задач годового план учреждения. То есть в течение года молодой специалист гармонично «вживается» в функционирование дошкольного учреждения, постигает логику различных видов образовательной деятельности. По окончании учебного года, итоги наставничества можно проанализировать в индивидуальном портфолио наставника и наставляемого за отчетный период.

**Взаимодействие с другими документами образовательного учреждения.**

При разработке программы наставничества учтены концептуальные позиции следующих нормативных документов:

- Методические рекомендации по внедрению целевой модели наставничества «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»

- Положение о системе наставничества для педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования в Курганской области.

Программа наставничества интегрируется с другими направлениями деятельности учреждения:

Так в Программе Воспитания предъявляются высокие требования к укладу образовательного дошкольного учреждения и к уровню личностных компетенций педагогов.

Профессиональная общность - это устойчивая система связей и отношений между людьми, единство целей и задач воспитания, реализуемое всеми сотрудниками ДОО. Сами участники общности должны разделять те ценности, которые заложены в основу Программы. Основой эффективности такой общности является рефлексия собственной профессиональной деятельности.

Воспитатель должен соблюдать кодекс норм профессиональной этики и поведения:

- педагог всегда выходит навстречу родителям и приветствует родителей и детей первым;

* улыбка - всегда обязательная часть приветствия;
* педагог описывает события и ситуации, но не даёт им оценки;
* педагог не обвиняет родителей и не возлагает на них ответственность за поведение детей в детском саду;
* тон общения ровный и дружелюбный, исключается повышение голоса;
* уважительное отношение к личности воспитанника;
* умение заинтересованно слушать собеседника и сопереживать ему;
* умение видеть и слышать воспитанника, сопереживать ему;
* уравновешенность и самообладание, выдержка в отношениях с детьми;
* умение быстро и правильно оценивать сложившуюся обстановку и в то же время не торопиться с выводами о поведении и способностях воспитанников;
* умение сочетать мягкий эмоциональный и деловой тон в отношениях с детьми;
* умение сочетать требовательность с чутким отношением к воспитанникам;
* знание возрастных и индивидуальных особенностей воспитанников;
* соответствие внешнего вида статусу воспитателя детского сада.

Детский сад является муниципальной внедренческой площадкой по проблеме «Детская инициатива как основа развития познания, деятельности и коммуникации».

Следовательно, направленность на обогащение компетенций в профессиональной деятельности каждого педагога по формированию детской инициативы напрямую будет согласовываться с программой наставничества.

**3. ХАРАКТЕРИСТИКА ВИДОВ ПРИМЕНЯЕМЫХ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА**

Основные термины, используемые в программе наставничества:

1) наставничество - форма обеспечения профессионального становления развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество;

наставник - педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации;

наставляемый - участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником, при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения;

куратор - сотрудник образовательной организации, учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения ~ школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и другие), который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества;

форма наставничества - способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников;

персонализированная программа наставничества - это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

Персонализированный подход основан на утверждении, что успешность обучения (наставничества) зависит от мотивированности, активности человека и от того, насколько учитываются его индивидуальные особенности, потребности, интересы, проблемы и пр.

При этом обучающийся (наставляемый) имеет возможность самостоятельно проектировать траекторию обучения, ставить учебные цели, управлять процессом их достижения, планируя время, темп, способы обучения, форм и методы обучения, контроля его результатов. Персонализированный подход в настоящее время чаще всего связывают с информационно-коммуникационными (цифровыми) технологиями, поскольку их использование обеспечивает широкомасштабность его реализации.

В ходе реализации программы наставничества применяют различные технологии. Каждая из них имеет свои особенности, цели и адресат. Задача куратора заключается в том, чтобы выбрать адекватную для наставляемого технологию.

Формы взаимодействия в рамках наставничества («педагог - педагог», «руководитель образовательной организации - педагог», по отношению к наставнику или группе наставляемых:

1. наставничество «педагог - педагог» - способ реализации системы наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «педагог- профессионал - педагог, вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения». Разновидностью данной формы наставничества является наставничество реверсивное, когда профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса;
2. наставничество «руководитель образовательной организации - педагог» - способ реализации системы наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «руководитель образовательной организации - педагог», нацеленную на совершенствование образовательного процесса и достижение желаемых результатов руководителем образовательной организации посредством создания необходимых организационно-педагогических, кадровых, методических, психолого-педагогических условий и ресурсов;
3. наставничество в группе - форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек);

Форма наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагогического работника, от имеющихся профессиональных затруднений, от запросов наставляемого и от имеющихся кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

Стратегия обучения педагогов в условиях формального, неформального и информального образования направлена на получение высокого качества образования, предоставляющего возможность сформировать профессиональные компетенции, необходимые для практической деятельности педагога, приобрести прочные умения и навыки, повышающие конкурентоспособность выпускника и способствующие развитию профессиональной карьеры.

В ходе наставнической деятельности у наставника возникает необходимость исполнения таких ролей, как тьютора, модератора, фасилитатора.

**Тьютор.**

Тьютор – наставник, посредник, человек, который учит самостоятельно решать проблемы (переводить их в задачи); это позиция, сопровождающая, поддерживающая процесс самообразования, индивидуальный образовательный поиск;

Технология тьюторского сопровождения - это вид индивидуального , личного наставничества. Реализуется в трех направлениях: введение особой тьюторской позиции; максимальное насыщение образовательной среды, организация «событийных» форм образовательной деятельности, провоцирующие спонтанное творческое общение наставляемых.

**Фасилитатор.**

Педагог-фасилитатор:

 - стимулирует самостоятельность и ответственность обучающихся при определении учебных целей, способов их достижения при оценке результатов своего труда;

 - создает благоприятные условия для самостоятельного и осмысленного учения;

- мотивирует, поощряет взаимодействие в учебной работе.

Фасилитация – это вид командного наставничества. Или - это профессиональная организация деятельности группы наставляемых, направленная для выработки решений и на достижение поставленных целей.

Фасилитация, означает «облегчать», «содействовать».

**Модератор.**

Модератор - специалист, сопровождающий процесс управления взаимодействием в группе и отвечающий за соблюдение участниками установленных норм и правил поведения.

Модерация –э то вид командного настаничества. Или - это эффективная технология, которая позволяет значительно повысить результативность и качество образовательного процесса. Эффективность модерации определяется тем, что используемые приемы, методы и формы организации познавательной деятельности направлены на активизацию аналитической и рефлексивной деятельности обучающихся, развитие исследовательских и проектировочных умений, развитие коммуникативных способностей и навыков работы в команде.

Модерация, как и другие виды сопровождения, имеет определенные характеристики: сосредоточена на конкретной проблеме; ориентирована на кооперацию; исключает формальный контроль и оценку; содержит способы деятельности, указывающие путь решения проблемы для группы; создает психологически комфортные условия для субъектов профессиональной деятельности.

Модерация рассматривается как один из видов сопровождения человека наряду с консультированием, супервизией.

**Коучинг.**

Коучинг - это вид командного и индивидуального наставничества. Это пространство, свободное от советов, оценок, указаний, осуждений,  экспертного  мнения. Коуч посредством эффективных открытых вопросов  побуждает человека обратиться к своему глубинному знанию, внутренним ресурсам, помогает ему найти ответы в самом себе, таким образом, актуализирует субъектную позицию. Методы и технологии коучинга позволяют ясно увидеть цель (сформулированную в позитиве, находящуюся в зоне контроля, экологичную, в формате SMART), и спроектировать индивидуальный маршрут ее достижения, максимально вдохновляющий и раскрывающий потенциал человека. Соприкосновение с ценностями человека, создание видения позволяют достичь самых высоких результатов, способствуют личностному росту, повышению уровня осознанности, ответственности за принимаемые решения, уверенности, новому взгляду на жизнь и многое другое.

**Супервизия.**

Супервизия – это вид индивидуального, личного наставничества. Или - это инструмент улучшения качества коучинга в процессе оказания услуги, а также способ постоянного профессионального развития коуча за счёт создания безопасного пространства, в котором коуч рефлексирует ситуации и взаимоотношения с определенным клиентом, трансформирует свои непродуктивные реакции и паттерны. Если ценность хорошей супервизии осознана в начале профессионального пути, то привычка получать супервизию станет неотъемлемой частью профессиональной жизни и залогом постоянного развития коуча.

**4. ТИПЫ И ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

По методам взаимодействия могут быть выделены следующие типы и формы

- личное наставничество

- групповое наставничество

- командное наставничество

- наставничество ровесниками

- Интернет - наставничество

1) традиционная форма наставничества («один-на-один») - взаимодействие между более опытным и начинающим педагогическим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики;

2) виртуальное (дистанционное) наставничество - дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и другое. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц;

3) краткосрочное или целеполагающее наставничество - наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей;

4) ситуационное наставничество - наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в ней. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного;

5) скоростное наставничество - однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом), с целью построения взаимоотношений с другими педагогическими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник - наставляемый» («равный - равному»).

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично измененной с учетом ступени обучения, профессиональной деятельности, и первоначальных ключевых запросов участников программы

Практика наставничества может состоять из пяти основных техник её реализации, которые носят образные названия **«сопровождение», «посев», «катализация» «показ», «сбор урожая».**

Их можно интерпретировать следующим образом:

- «сопровождение» – наставник обязан предоставлять наставляемому необходимую и своевременную помощь, в том числе посредством участия в развитии профессиональных умений и компетенций в процессе обучения;

- «посев» – наставник содействует формированию у наставляемого знаний и умений, которые в данный момент для него не актуальны, но приобретут ценность в недалекой перспективе, когда новая ситуация этого потребует;

- «катализация» – наставляемый погружается в среду изменений в системе образования и/или образовательном процессе, что дает импульс расширению его личностного и психолого-педагогического кругозора, трансформации профессиональных и личностных ценностей;

- «показ» – наставник на своем собственном примере демонстрирует технологии, методики, приемы обучения и воспитания как способы решения образовательных задач, которые должен решать наставляемый;

- «сбор урожая» – наставник концентрирует свое внимание и деятельность на получении обратной связи с наставляемым с целью анализа и осмысления достигнутых результатов и определения дальнейших перспектив.

**Челлендж.**

**Челлендж –** это **форма** работы ориентирована на создание системы сотрудничества между участниками образовательного процесса через систематическое выполнение определённых заданий в установленные сроки. Это эффективная нетрадиционная **форма работы**, использование которой благоприятно влияет на образовательный процесс.

В переводе с английского языка данное слово означает *«вызов»*, совершение какого-либо действия, сложной задачи.

**Челлендж** – это своеобразная игра, которая действует как цепочка – вызов для конкретных людей, чтобы те выполнили какие – либо действия не только для развлечения, но и в познавательных целях.

Участник **челленджа** должен выполнить ряд заданий с разным уровнем сложности. Если в сети интернет задания носят развлекательный характер, то в наставничестве помогают достичь образовательные цели. В основе **челленджа** всегда лежит действие, оно должно быть интересным, эмоциональным, также **челлендж** имеет срок и состязательный компонент.

**Лайфхак**

**Лайфхак**(от лайфхакинг, англ. lifehacking) — «хитрость жизни», «народная мудрость» или полезный совет, помогающий решать текущие (бытовые) проблемы для экономии времени. На современном языке наставника лайфхак - это набор методик и приёмов «взлома» окружающей жизни для упрощения процесса достижения поставленных целей при помощи разных полезных советов и хитрых трюков в учебном процессе.

Использование лайфхаков – важная составляющая внедрения ФГОС ДО.

Цель которого состоит в том, чтобы создать условия, при которых наставляемые самостоятельно и охотно приобретают недостающие знания из разных источников; учатся пользоваться приобретенными знаниями для решения познавательных и практических задач; приобретают коммуникативные умения, работая в различных группах; развивают у себя исследовательские умения (умения выявления проблем, сбора информации, наблюдения, проведения эксперимента, анализа, построения гипотез, обобщения); развивают системное мышление.

Устройство современной индивидуальной и общественной жизни педагогов дошкольного учреждения стремительно меняется и это влечет за собой овладение профессиональными и надпрофессиональными (универсальными) навыками (ПРИЛОЖЕНИЕ).

То есть, выбранные в учреждении типы и формы наставничества должны решать задачи двух основных направлений в становлении профессиональных компетенций педагога дошкольного образования:

|  |  |
| --- | --- |
| **Направления** | **Содержание направления** |
| Профессионализация | Появление новых профессиональных качеств и именно здесь педагогу необходимо наставничество.  Hard skills, или жесткие навыки.  Это конкретные умения, которые используются в профессиональной деятельности. |
| Социализация | Появление новых качеств личности.  Soft skills, или гибкие навыки, умения, не связанные с конкретной работой, но помогающие делать ее эффективно: способность общаться и договариваться, креативность, планирование, принятие решений. |

В МБДОУ «Детский сад № 1» составлена ресурсная карта наставничества на 2024/2025 учебный год исходя из контингента начинающих специалистов, молодых педагогов, перепрофилированных педагогов - практиков, базы наставников, уклада и традиций учреждения. Составляет два направления наставнических программ.

**Рисунок. Ресурсная карта наставничества МБДОУ «Детский сад № 1»**

Содержание программы по психолого - педагогическому сопровождению начинающего специалиста может быть представлено информационной картой.

**Рисунок. Информационная карта программы наставничества «Психолого - педагогическое сопровождение начинающего специалиста».**

|  |  |
| --- | --- |
| Психолого - педагогическое сопровождение начинающего специалиста | |
| Программы наставничества | |
| «Дотянуться до звезды» | «Ступени роста» |
| Формы наставничества | |
| «педагог - педагог» | «наставничество в группе» |
| Целевая аудитория | |
| воспитатели групп раннего возраста | воспитатели дошкольных групп |
| Испытываемые дефициты | |
| Интерес к будущей профессиональной деятельности.  Адаптационные возможности личности.  Мотивация детского коллектива.  Развивающая среда для детей раннего возраста.  Психолого - физиологические особенности детей раннего возраста.  Организация игровой деятельности с детьми.  Психолого - педагогическое просвещение семьи.  Здоровьесберегающие технологии в работе воспитателя. | Умение выстраивать коммуникацию в профессии.  Документальное сопровождение деятельности воспитателя.  Организация самостоятельной деятельности дошкольников.  Сотрудничество с семьями воспитанников.  Организация познавательно - исследовательской деятельности с детьми.  Организация «Центра детских инициатив» в групповом пространстве.  Навыки работы с интерактивным оборудованием.  Планирование и проведение праздников, досугов и развлечений с детьми. |
| Показатели успешной реализации программы | |
| Адаптация (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности).  Стабилизация (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности).  Самостоятельность (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности).  Портфолио достижений педагога. | Адаптация (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности).  Стабилизация (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности).  Самостоятельность (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности).  Участие воспитателя и воспитанников в профессиональных конкурсах.  Портфолио достижений педагога |

**Рисунок. Информационная карта программы наставничества «Профильное наставничество».**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профильное наставничество | | |
| Программы наставничества | | |
| «Логопедические соты» | «Время работать вместе» | «Вместе весело шагать» |
| Формы наставничества | | |
| «наставничество в группе»  (реверсивное наставничество) | «педагог - педагог» | «педагог - педагог» |
| Целевая аудитория | | |
| учителя - логопеды | педагог - психолог | инструктор по физической культуре |
| Испытываемые дефициты | | |
| Методика логопедического сопровождения ребенка с ОВЗ.  Навыки работы с интерактивным оборудованием.  Взаимодействие в группе.  Навыки саморегуляции поведения и деятельности (управлять временем, рабочими процессами, ориентироваться на результат).  Интерес к будущей профессионально деятельности.  Преодоление психологических барьеров.  Приемы мотивации детской деятельности.  Особенности взаимодействия междисциплинарной команды специалистов учреждения. | Профессиональная мотивация.  Выбор программ деятельности.  Психологическая диагностика личности.  Овладение навыками работы с интерактивным оборудованием.  Навыки работы в сенсорной комнате.  Психолого - физиологические особенности детей с ОВЗ.  Документальное сопровождение деятельности.  Сотрудничество с семьями воспитанников.  Особенности взаимодействия междисциплинарной команды специалистов учреждения. | Интерес будущей профессионально деятельности.  Приемы мотивации детской деятельности.  Организация спортивных игр, досугов и развлечений с детьми.  Здоровьесберегающие технологии.  Диагностика физического развития воспитанников.  Приемы реализации теоретических подходов в практической деятельности.  Особенности взаимодействия междисциплинарной команды специалистов учреждения. |
| Показатели успешной реализации программы | | |
| Адаптация (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности).  Стабилизация (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности).  Самостоятельность (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности).  Портфолио достижений педагога. | Адаптация (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности).  Стабилизация (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности).  Самостоятельность (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности).  Участие воспитателя и воспитанников в профессиональных конкурсах.  Портфолио достижений педагога | Адаптация (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности).  Стабилизация (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности).  Самостоятельность (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности).  Портфолио достижений педагога. |

**5. ТРУДОВЫЕ ФУНКЦИИ И ДЕЙСТВИЯ НАСТАВНИКА.**

Наставником может являться опытный педагогический работник, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области воспитания и образования. Наставник должен обладать высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

Критерии отбора наставников - это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

|  |  |
| --- | --- |
| **Критерии** | **Характеристика** |
| Квалификация сотрудника | Учет направления педагогической деятельности педагога - наставника: воспитатель групп раннего возраста, воспитатель дошкольной группы, учитель – логопед, педагог – психолог, инструктор по физической культуре |
| Показатели результативности | Стабильно высокие результаты образовательной деятельности.  Трансляция и диссеминация опыта работы на муниципальном и региональном уровне |
| Профессиональные знания и навыки | Знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста.  Владение специфическими профессиональными компетенциями в вопросах реализующего направления (воспитатель, учитель – логопед и т.д.).  Коммуникативная компетентность в вопросах эффективного сотрудничества со всеми участниками образовательных отношений.  ИКТ – компетенции |
| Профессионально важные качества личности | Умения:  - обучать других   * слушать * умение говорить (грамотная речь) * аккуратность, дисциплинированность * ответственность * ориентация на результат * командный стиль работы |
| Личные мотивы к наставничеству | Потребность в приобретении опыта педагога – наставника.  Желание оказывать профессиональную помощь.  Профессиональные амбиции в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации |

Трудовые функции и действия наставника закреплены в Положении о системе наставничества в учреждении. Также они должны соответствовать критериям трудовых функций, представленных в Профессиональном стандарте «Педагог».

Код - А. Педагогическая деятельность по проектированию и реализации образовательного процесса в образовательной организации. Воспитание. Обучение. Развитие.

Код - В. Педагогическая деятельность по реализации программ дошкольного образования. Трудовые действия. необходимые умения, необходимые знания. Другие характеристики.

ИКТ – компетенции (ПРИЛОЖЕНИЕ).

Наставничество рассматривается как значимый элемент кадровой политики ДОУ, помогающий решить ряд организационных и управленческих задач, среди которых адаптация и обучение новых работников, снижение текучести кадров, развитие потенциала сотрудников.

Наставничество – это, по сути, система научно – методической работы, которую организует куратор.

Структура научно – методической работы по наставничеству включает такие взаимосвязанные, взаимообусловленные и последовательные действия, как:

- диагностика и самодиагностика и оценка профессиональных (квалификационных, компетентностных) дефицитов педагогов в контексте реализации профессионального стандарта педагога и требований ФГОС ДО в целостном образовательном процессе;

- анализ, идентификация и осознание педагогами профессиональных (квалификационных, компетентностных) дефицитов;

- обозначение дефицитов профессионального проблемного поля (П.П.П.);

- поиск и реализацию оптимальных и конструктивных способов ликвидации профессиональных проблем и преодоления затруднений и компетентностных дефицитов;

- оказание различных видов персонифицированной (персонализированной) помощи педагогам (методической, психологической, научной, технологической и пр.).

Наличие такой системы позволяет избежать формального сообщения нуждающимся в конкретной помощи педагогическим работникам информации об актуальных проблемах, тенденциях, инновациях в дошкольном образовании; прогрессивных образовательных практиках. Рост профессионального мастерства педагога становится реальным, поскольку осуществляется диагностика и оценка качества его работы.

Основными принципами наставничества в образовательном учреждении являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики. Известно, что профессионализм складывается на протяжении всего зрелого периода жизни. Темп и скорость, с которыми развивается мастерство педагогов, в разные периоды различны.

Программа наставничества способствует становлению профессионализма педагога независимо от опыта его работы:

1. Вхождение в профессиональное образовательное пространство.
2. Профессиональное самоопределение.
3. Творческая самореализация.
4. Проектирование профессиональной карьеры.
5. Вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность.
6. Самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

Многолетний опыт работы педагогического коллектива позволяет наметить следующие направления деятельности по отношению к наставляемому:

* Индивидуальные и групповые беседы администрации, научно - методической службы, педагогов - наставников о цели, назначении, принципах и содержании деятельности дошкольного учреждения, о психолого-педагогических особенностях воспитанников, о личностной позиции и педагогической миссии воспитателя детского сада.
* Создание в организации условий для личностных проявлений педагога, для его самореализации.
* Организация систематического, грамотного, увлекательного психолого-педагогического просвещения педагогов в различных формах.
* Создание условий для повышения квалификации, профессионально-педагогической переподготовки воспитателей (если они пришли из других сфер деятельности).
* Вовлечение педагогов в научно-методическую и инновационную деятельность.
* Деятельность всевозможных клубов, вечеров, интересных встреч, дискуссий, неформального общения профессиональной направленности.
* Диагностика и мониторинг образовательного процесса, роста профессионального мастерства педагога.
* Проведение и психолого-педагогический анализ мероприятий, организованных педагогами.
  + Контроль, учёт и оказание методической помощи педагогам.
  + Обеспечение или предложения педагогам самостоятельно изучить необходимую литературу с рекомендациями по организации образовательного процесса, взаимодействию с родителями воспитанников, повышению профессиональной компетентности.
  + Обучение педагогов правильному и рациональному ведению документации, электронному документообороту.
  + Своевременное решение конфликтных ситуаций.

**Рисунок. Карта устранения дефицитов профессионального проблемного поля (П.П.П.) в ходе реализации программы наставничества.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование программы/формы наставничества | Профессиональное проблемное поле (П.П.П.) | | |
| Образовательные дефициты | Социальные дефициты | Профессиональные дефициты |
|  |  |  |  |

Данная карта заполняется наставником по данным анкетирования, тестирования, диагностики и самодиагностики наблюдения наставляемого. А также при тесном взаимодействии с куратором наставничества (ПРИЛОЖЕНИЕ).

Дефициты профессионального проблемного поля позволяют составить «Индивидуальный план профессионального развития (сопровождения)» (ПРИЛОЖЕНИЕ).

* + 1. **МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ ПРОГРАММОЙ НАСТАВНИЧЕСТВА.**

**Рисунок. Механизм управления программой наставничества.**

Этапы реализации программы наставничества:

1. Подготовительный.
2. Основной.
3. Итоговый.

I. Подготовительный этап реализации программы включает в себя:

* Изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве.
* Закрепление наставнических пар.
* Подбор методической литературы для изучения.
* Входящая самодиагностика и диагностика наставнических пар (ПРИЛОЖЕНИЕ).

В качестве диагностик в МБДОУ «Детский сад № 1» используются:

- методы по выявлению компетентностных дефицитов. Анализ используемых в этих целях методик позволяет выделить следующие их группы. общепедагогические методы диагностики (методы опроса, наблюдение, анализ продуктов профессиональной деятельности и документации и пр.);

- методы самоанализа и самооценки профессиональной деятельности (анкетирование, карты самооценки, карты затруднений и пр.);

- методы экспертной оценки и анализа профессиональной деятельности (тесты, профессиональные задачи, кейсы и пр.);

- методы мониторинга профессиональной деятельности (карты наблюдения, посещения занятий и мероприятий, диагностические работы с использованием оценочных инструментов и пр.);

* Заполнение карты устранения дефицитов (ПРИЛОЖЕНИЕ).
* Заполнения «Квадрата функций» Методика по выявлению «проблемного поля» (ПРИЛОЖЕНИЕ)
* Составление индивидуального плана профессионального развития (сопровождения), с учетом индивидуальных дефицитов. (ПРИЛОЖЕНИЕ).

II этап Основной включает в себя:

* Совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми.
* Совместное проектирование образовательного процесса, составление перспективного плана работы.
* Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других дошкольных образовательных учреждений..
* Показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставниками в разных возрастных группах или по профильному направлению.
* Посещение режимных моментов и показ совместной деятельности с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми.
* Консультации для педагогов по работе с родителями.
* Самообразование специалистов (ПРИЛОЖЕНИЕ).
* Обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.

III этап реализации программы - итоговый включает в себя.

* Показ наставляемыми открытых мероприятий в образовательном учреждении.
* Участие в конкурсах на муниципальном уровне.
* Анализ результатов работы на педагогическом совете.
* Ежегодное подведение итогов работы.
* Обобщение опыта работы Индивидуальное портфолио».

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение наставляемым целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля и наполняемости (содержания) индивидуального портфолио педагога.

**7. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИП ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

Эффективность реализации программы наставничества прослеживается в устранении дефицитов профессионального проблемного поля наставляемого, При повторном заполнении карты дефицитов, с учетом качественных изменений наставляемого.

В получении информации о достижениях наставника и наставляемого, которые размещаются в индивидуальных портфолио.

В ходе повторной самодиагностики по «Карте индивидуального профессионального развития», карты «Самоанализа и анализа уровня подготовки педагога по введению профстандарта», «Квадрата функций».

По итогам выполнения всех мероприятий «Индивидуального плана профессионального саморазвития (сопровождения).

**ИСПОЛЬЗУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА**

1. Бим-Бад Б. М. Профессиональный стандарт педагога – «Наше все»?// Аккредитация в образовании № 6 – 2016 – с. 26-28.
2. Забродин Ю. М., Гаязова Л. А. Стандарт профессиональной деятельности педагога: проблемы общественно-профессионального обсуждения (Электронный ресурс)// Психологическая наука и образование - psyedu.ru
3. Профессиональный стандарт ПЕДАГОГ (Педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель) // www.consultant.ru
4. Ямбург Е. А. Что принесет учителю новый профессиональный стандарт педагога? //М.: Просвещение, 2014

**ПРИЛОЖЕНИЕ**

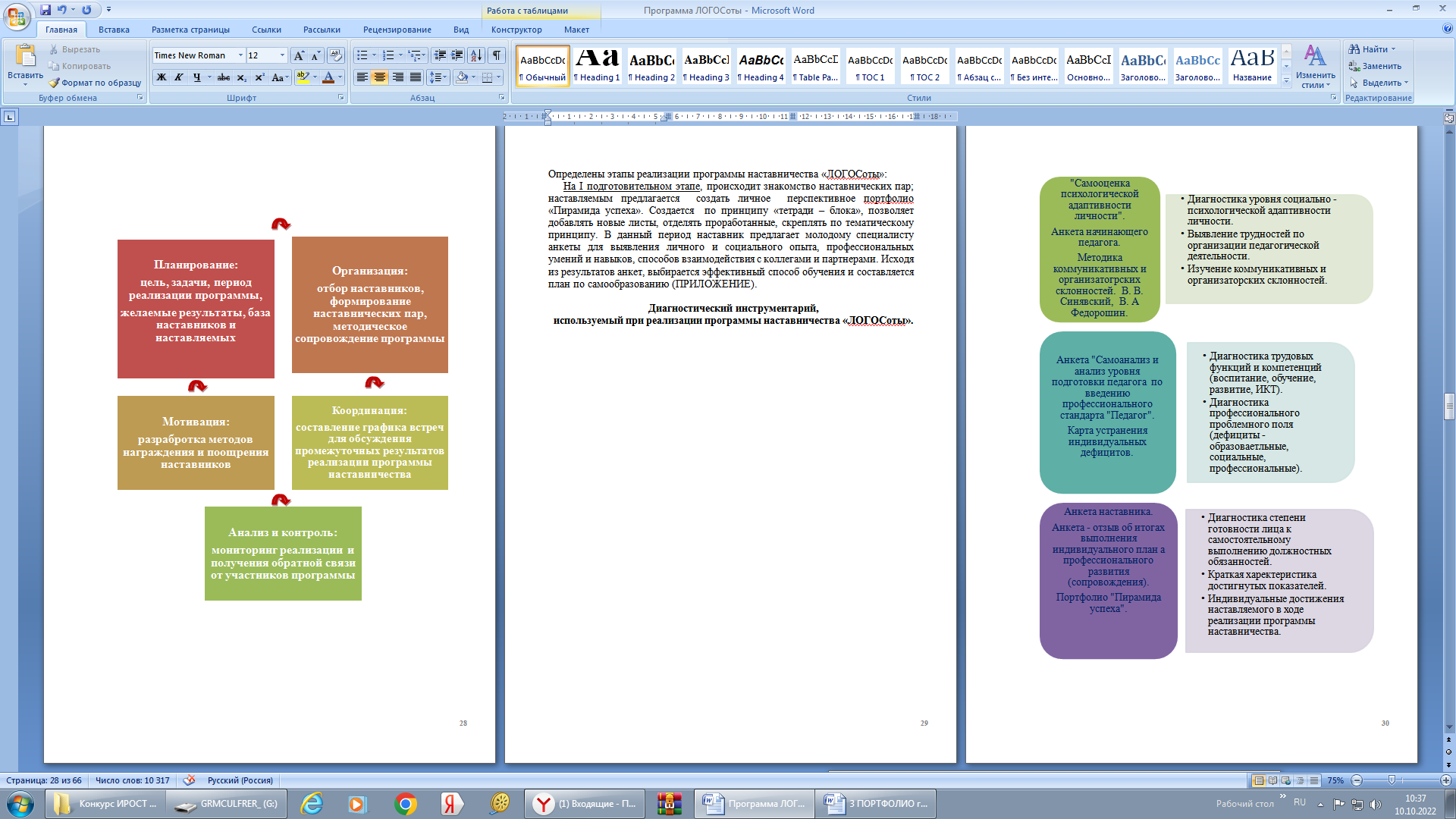
**Профессиональные и надпрофессиональные (универсальные) навыки.**

|  |  |
| --- | --- |
| **Hard skills**  **(англ. «твердые навыки»)**  **Профессиональные умения педагога** | **Soft skills**  **(англ. «мягкие навыки»)**  **Надпрофессиональные умения (универсальные) педагога** |
| Гностические умения – умения, с помощью которых педагог изучает ребенка (индивидуальные особенности, возрастные, личностные качества, взаимоотношение со сверстниками, взрослыми, степень эмоционального благополучия). Также объектом изучения является и семья. Гностические навыки используются при изучении педагогического опыта других воспитателей. | Навыки стратегического и системного мышления.  Навыки самостоятельного конструирования индивидуальной траектории развития человека.  Клиентоориентированность (умение работать с запросами потребителей (Консультационный центр для семей, осуществляющих домашнее воспитание).  Мультикультурность (понимание национального и культурного наследия разных народов). |
| Конструктивные умения – для проектирования педагогического процесса, воспитания детей с учетом перспектив образовательной работы. Педагог проектирует материальное оснащение образовательного процесса (оборудование для игр, занятий). Конструктивные навыки воплощаются в планировании работы, в составлении конспектов воспитательно-образовательной работы, сценариев, праздников, досуга. | Умение управлять проектами и процессами.  Умение быстро принимать решение. Умение распределять ресурсы.  Бережливое производство.  Управление временем. |
| Коммуникативные умения – проявляются при установлении педагогически целесообразных взаимоотношений с отдельными детьми и со всей группой, с родителями воспитанников, с коллегами по работе, с администрацией дошкольного учреждения. | Навыки межотраслевой коммуникации (учитель - логопед, педагог дополнительного образования, педагог - психолог и т.д.).  Умение работать с коллективом, группами и отдельными людьми.  Понимание профессиональных задач.  Управление стрессом и эмоциями (способность быть тактичным и проявлять дипломатию). |
| Организаторские умения – распространяются на деятельность воспитанников, родителей, коллег. Важное решение, что будет делать он сам, а что можно поручить детям, к чему целесообразнее привлечь родителей. | Исполнительность. Ответственность.  Проактивность.  Осознание необходимости управлять собственным развитием. |
| Специальные умения – петь, танцевать, читать стихи (сочинять), вязать, мастерить игрушки, показывать (инсценировать) кукольный театр и другое. | Способность к художественному творчеству, развитие эстетического вкуса. |

**ПРИЛОЖЕНИЕ**

**Диагностический инструментарий,**

**используемый при реализации программы наставничества**

****

**ПРИЛОЖЕНИЕ**

**Методика «Квадрат функций» по выявлению «проблемного поля» в деятельности педагога ДОУ в овладении профессиональными компетенциями в условиях введения профессионального стандарта педагога.**

*/Адаптированный вариант методики Кузьмина С. В. «Квадрат функций» как основа развития педагогов в условиях реализации ФГОС ДО // Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения. – 2014. – № 4. – с. 9-13./*

**Цель:**

Определение индивидуальных профессиональных затруднений у педагогов дошкольной образовательной организации при реализации профессионального стандарта педагога.

**Правила заполнения:**

Квадрат - геометрическая фигура, в форме которой представлена основная матрица данной методики . Функции в нашем случае – это трудовые функции по профессиональному стандарту педагога.

**П -** педагогическая деятельность по реализации программ дошкольного образования.

**О –** обучение.

**Р** – развивающая деятельность.

**В** – воспитательная деятельность.

**ИКТ** – ИКТ в деятельности.

Задача состоит в том, чтобы перепроектировать содержание образовательной деятельности педагога таким образом, чтобы показать, что он должен делать в овладении профессиональными компетентностями.

Таким образом, «функции» в данной методике – группы общетрудовых функций. Поскольку профессиональный стандарт устанавливает пять функций (ИКТ мы вывели отдельной составляющей) каждая из них должна характеризоваться пятью компонентами (для того, чтобы получился «квадрат»: 5x5 = 25) (Таблица 1)

*Примечание. С целью соблюдения «формулы квадрата» при перепроектировании в «матрицу функций» были включены по пять пунктов профессиональных компетентностей .*

Собственно выбор данной методики еще оправдан и тем, что в числе новых профессиональных компетентностей введены те, которыми часть педагогов ДОУ владеет не на достаточно высоком уровне, а у некоторых и вообще отсутствует.

(Например, освоении и применении психолого-педагогических технологий (в том числе инклюзивных), необходимых для адресной работы с различными контингентами учащихся: одаренные дети, социально уязвимые дети, дети, попавшие в трудные жизненные ситуации, дети-мигранты, дети-сироты, дети с особыми образовательными потребностями (аутисты, дети с синдромом дефицита внимания и гиперактивностью и др.), дети с ограниченными возможностями здоровья, дети с девиациями поведения, дети с зависимостью**).**

Пять видов профессиональных компетенций по каждой общепедагогической функции мы поместили в квадрат по диагонали. Так появилась основная матрица данной методики, с которой и начинается работа

Для эффективной работы с рассматриваемой методикой предлагается следующий алгоритм:

ШАГ 1. В предложенной «Матрице функций» по вертикали педагог ранжирует конкретные навыки от 1 до 5 (не повторяясь): «Что у меня получается лучше всего?». Результат записывается в левом нижнем углу.

ШАГ 2. То же самое предлагается выполнить по горизонтали, результат записывается в правом верхнем углу.

ШАГ 3. Таким образом, в каждом квадрате будет по две цифры. Они суммируются для каждого квадрата, сумма вписывается в соответствующие ячейки таблицы 2, которая является «ключом» предлагаемой методики.

**Таблица 1**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Разработка основной образовательной программы образовательной организации, программ учебных дисциплин в рамках основной образовательной программы в соответствии с ФГОС ДО. Проектирование воспитательных программ. | Организация, осуществление контроля и оценки учебных достижений, текущих и итоговых результатов освоения основной образовательной программы обучающимися. | Способность модифицировать современные технологии с учетом поставленных психолого-педагогических задач.  Способы проектирования технологии обучения и воспитания. Технологии осуществления педагогического процесса в образовательной среде. | Учитывать различные контексты (социальные, культурные, национальные), в которых протекают процессы обучения, воспитания и социализации. Учитывать различные ценности и культурные различия в процессе обучения и воспитания подрастающего поколения. Прогнозировать и нивелировать процессы, связанные с непониманием или неприятием социальных и культурных различий народов и наций других стран. | Навыки, связанные с информационно-коммуникационными технологиями (далее – ИКТ). |
| Организация, осуществление контроля и оценки учебных достижений, текущих и итоговых результатов освоения основной образовательной программы воспитан. | Освоение и адекватное применение специальных технологий и методов, позволяющих проводить коррекционно-развивающую работу. | Применять основные принципы деятельностного подхода. Проектировать взаимодействие с субъектами педагогического процесса. Организовать работу педагогического коллектива на развитие и воспитание обучающихся. Организовать непосредственное общение с субъектами педагогического процесса, используя механизм и стратегии педагогического взаимодействия. Создавать максимальное поле возможностей для взаимодействия с субъектами педагогического процесса и вовлечение их в круг совместных интересов. | Способы ориентации в профессиональных источниках информации (журналы, сайты, образовательные порталы). Способность к оценке и интеграции опыта деятельности в современной информационной среде. Навыки работы с программными средствами общего и профессионального назначения, навыками проектирования, используя возможности компьютерной техники. | Планирование и корректировка образовательных задач (совместно с психологом и другими специалистами) по результатам мониторинга с учетом индивидуальных особенностей развития каждого ребенка раннего и / или дошкольного возраста |
| Освоение и применение психолого-педагогических технологий (в том числе инклюзивных), необходимых для адресной работы с различными контингентами обучающихся: одаренные дети, социально-уязвимые дети, дети, попавшие в трудные жизненные ситуации, дети-мигранты, дети с особыми образовательными потребностями, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети с девиациями поведения. | Формирование толерантности и навыков поведения в изменяющейся поликультурной среде. | Оценивать программное обеспечение и перспективы его использования с учетом решаемых профессиональных зада. Ориентироваться в информационном потоке. Использовать ИКТ-компетентности (общепользовательская, общепедагогическая, предметно-педагогическая) для получения новых знаний в области образования. | Планирование и реализация образовательной работы в группе детей раннего и /или дошкольного возраста в соответствии с ФГОС ДО и основной образовательной программой. Организация и проведение мониторинга освоения детьми образовательной программы и анализ образовательной работы в группе детей раннего и/или дошкольного возраста. | Формы и методы оценивания процесса и результатов деятельности обучающихся при освоении ОП. Технологии педагогического контроля освоения ОП. |
| Реализация современных, в том числе интерактивных, форм и методов воспитательной работы, используя их как на занятии, так и во внеурочной деятельности. Использование конструктивных воспитательных усилий родителей (законных представителей) обучающихся, помощь семье в решении вопросов воспитания ребенка. | Общие представления о работе с информацией в Интернете. Современные информационные технологии, используемые в образовании. Основные методы, способы и средства получения информации, позволяющей совершенствовать воспитательно-образовательный процесс. | Определение совместно с обучающимся, его родителями (законными представителями), другими участниками образовательного процесса (педагог-психолог, учитель-дефектолог, методист и т. д.) зоны его ближайшего развития, разработка и реализация (при необходимости) индивидуального образовательного маршрута и индивидуальной программы развития обучающихся.  Оказание практической помощи педагогам в определении зоны ближайшего развития обучающегося, разработке и реализации (при необходимости) индивидуального образовательного маршрута и индивидуальной программы развития. | Основы методической работы в образовательной организации. Навыки обобщения и адаптации образовательного материала в соответствии с возрастными особенностями обучающихся, а также достижениями науки и практики. Способы проектной и инновационной деятельности в образовании. | Применение инструментария и методов диагностики и оценки показателей уровня и динамики развития ребенка. |
| ИКТ-компетентность необходимая и достаточная для планирования, реализации и оценки образовательной работы с детьми раннего и дошкольного возраста. | Организация видов деятельности, осуществляемых в раннем и дошкольном возрасте: предметной, познавательно-исследовательской, игры (ролевой, режиссерской, с правилами), продуктивной; конструирования, создания широких возможностей для развития свободной игры детей, в том числе обеспечение игрового времени и пространства | Соблюдение правовых, нравственных и этических норм, требований профессиональной этики. Осуществление профессиональной деятельности в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования. | Способы проектной и инновационной деятельности в образовании. Практические умения по стыковке содержания образовательных программ с психолого-педагогическими технологиями. Навыки разработки современных образовательных технологий.  Разрабатывать, осваивать и применять современные психолого-педагогические технологии, основанные на знании законов развития личности. | Особенности педагогического процесса в условиях поликультурного общества. Иметь представление о толерантности, как феномене современной действительности. Особенности социального партнерства в системе образования. Культурные и социальные традиции народов России. Природу возникновения нарушения прав, свобод личности по различным признакам. Основные закономерности историко- культурного развития человека и человечества |

**Таблица 2**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **П** | **О** | **Р** | **В** | **И** |
| **О** | **Р** | **В** | **И** | **П** |
| **Р** | **В** | **И** | **П** | **О** |
| **В** | **И** | **П** | **О** | **Р** |
| **И** | **П** | **О** | **Р** | **В** |

ШАГ 4. По этой же таблице считается сумма (общее количество баллов) предложенных функций (по диагоналям), результаты заносятся в соответствующие ячейки таблицы 3.

Если работа выполнена правильно, сумма в строке «Количество баллов» будет равна 150. Если сумма получилась другая, то работа выполнена некачественно и ее стоит переделать.

**Таблица 3**

**Итоговая таблица по результатам обработки методики «Квадрат функций»**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Функции | П | О | Р | В | И | Сумма баллов |
| Количество баллов |  |  |  |  |  |  |
| Место по значению |  |  |  |  |  |  |

ШАГ 5. По сумме полученных баллов в таблице 2 определяется место (от 1 до 5) по значению каждой функции. Функция, набравшая наибольшее количество баллов, получает первое место, наименьшее - пятое.

ШАГ 6. Расшифровывается содержательная часть функций (не обязательно всех, а только интересующих, например, первого места и последнего).

ШАГ 7. Заполнив и обработав анкету, педагоги дошкольной образовательной организации могут сделать для себя вывод, какая из необходимых функций у них сформирована более успешно, какая наименее, определить содержательный характер затруднений, наметить пути дальнейшего профессионального самосовершенствования.

ШАГ 8. Старшим воспитателем проектируется беседа с каждым педагогом.

Возможны два варианта. Первый предусматривает исправление наиболее «слабых» функций, т. е. получивших наименьшее значение. В этом случае совместно с педагогом может быть выбрана соответствующая тема для самообразования (индивидуальная методическая тема) на ближайший период.

Второй вариант предусматривает дальнейшую работу с функцией, показавшей наивысший результат, т. е. это профессиональные компетенции, в которой у данного педагога накоплен наибольший положительный опыт. Естественно предположить, что этими знаниями и навыками он сможет поделиться с другими членами коллектива, у которых именно они оказались «слабыми». Следовательно, по одним функциям педагог совершенствуется, а по другим - сам проводит обучение с коллегами.

**ПРИЛОЖЕНИЕ**

**ОБРАЗЕЦ**

СОГЛАСОВАН

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Л. И. Муратова

Куратор по наставничеству

в МБДОУ «Детский сад № 1»

«\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_\_г.

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН**

**профессионального развития (сопровождения) в рамках программы наставничества «ЛОГОСоты».**

**Направление:** «Коррекционно – развивающая работа с дошкольниками 4-7 лет.

**Форма наставничества**: «наставничество в группе» (реверсивное наставничество).

**Ф. И. О. сотрудника (наставляемого):** п**ерепрофилированный педагог - практик/** Сусоева Ирина Леонидовна

**Наставник:** Клюкина Ирина Владимировна

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Направления работы** | **Сроки** | **Форма работы** |
| 1 | Согласование наставнических пар | Сентябрь 20--- г. | Педагогический совет |
| 2 | Самоанализ и анализ куратором по наставничеству соответствие листу «Соответствие профессиональным функциям «Воспитание. Развитие. Обучение. ИКТ» | Сентябрь 20---г. | Куратор наставничества в ДОУ.  Заседание наставнических пар /групп |
| 3 | Утверждение индивидуального плана профессионального развития (сопровождения) по направлению | Октябрь 20--- г. | Заседание наставнических пар /групп |
| 4 | Выполнение задания наставника по развитию моторной базы речи у старших дошкольников «Супер – нейро – задание». | Октябрь 20--- г. | Съемка видеоролика  «Нейропсихологические игры» |
| 5 | Знакомство с эффективным опытом по изготовлению игровых пособий для развития фонематических процессов у детей | Октябрь 20--- г. | Совместный просмотр с последующим анализом видеоролика «Логопедический лайфхак» - « Звуковой анализ - это весело!» |
| 6 | Анализ информационных материалов наставника по организации логопедического мониторинга | Октябрь 20--- г. | Сбор медицинских и педагогических сведений о развитии детей группы.  Заполнение речевых карт в ходе диагностики.  Мониторинг детского развития.  Инструментарий.  Критерии целевых ориентиров. |
| 7 | Правила оформления планирующей документации - разработка «Рабочей программы учителя - логопеда» | Сентябрь - ноябрь 20---г | Написание годового плана коррекционной работы.  Перспективные планы по речевым диагнозам.  Индивидуальные планы на каждого ребенка.  Календарный план  коррекционной работы.  Тетради взаимодействия с воспитателями. |
| 8 | Методика организации логопедических игр с детьми.  Требования к логопедическому пособию для самостоятельной игры детей. | В течение года | Практическая работа.  «Успешная тройка» - взаимообучение педагогов. |
| 9 | Информационное просвещение родителей по вопросам речевого развития воспитанников | В течение года | Оформление материалов родительского уголка группы.  Разработка буклета по лексическим темам недель.  Еженедельные консультации для родителей логопедической группы, знакомство с методами и приемами логопедической работы.  Систематическое ведение тетрадей взаимосвязи учителя-логопеда с родителями. |
| 10 | Составление плана по самообразованию «Проектирование психологически безопасной и комфортной образовательной среды в группе для детей с РАС» | В течение года | Самостоятельная работа.  Анализ литературы и программно - методического обеспечения. |
| 11 | Организация индивидуальной работы с ребенком, имеющим речевое нарушение | Ноябрь 20--- г. | Практическая деятельность.  Просмотр видеосюжета индивидуального занятия автоматизации звуков, с последующим составлением конспекта и проведением по образцу |
| 12 | Проведение занятия по образцу наставника | Декабрь 20-- г. | «Педагогическая шпаргалка» |
| 13 | Организация досугов и развлечений с детьми | Октябрь 20--- г.  Апрель, Март 20---г. | Написание конспектов совместных занимательных проектов «Времена года».  Реализация проекта «Времена года». Театрализованное представление. |
| 14 | Организация здоровьесберегающей деятельности с детьми | Сентябрь 20--- г. | Наблюдение деятельности у наставника |
| 15 | Оснащение РППС логопедического уголка, логопедического кабинета. | Сентябрь – октябрь 20--- г. | Паспорт логопедического кабинета.  Оформление интерактивной стены в логопедическом кабинете «Дерево красивой речи» |
| 16 | Распространение опыта | Октябрь 20-- г. | Участие во всероссийском конкурсе журнала «Логопед».  Конспект «От кареты до ракеты» на материале лексической темы «Транспорт» |
| 17 | «Эффективное общение» - технологии речевой коммуникации со всеми участниками образовательных отношений. | В течение года | Диалог и «кофе - брейк»  Skilbox (4фотографии) |
| 18 | Подготовка сообщений, презентаций, докладов.  ИКТ - компетенции. | В течение года | Логопедический челлендж «Компот».  Презентации «Осень», «Весна», «Зима», «Лето» |
| 20 | Неформальное общение | В течение года | Совместные культмассовые мероприятия.  «Мудрый круг» - деловая игра. |
| 21 | Подведение итогов работы за прошедший год  Создание и защита портфолио «Пирамида успеха» | Май 20--- г. | Презентация на итоговом педсовете |

Наставник \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_И. В. Клюкина

**ПРИЛОЖЕНИЕ**

ОТЧЕТ-АНКЕТА НАСТАВНИКА

О РЕЗУЛЬТАТАХ РАБОТЫ НАСТАВЛЯЕМОГО

Уважаемый наставник! Предлагаем вам принять участие в оценке наставничества

(ФИО лица, в отношении который осуществляет наставничество)

(ФИО лица, в отношении которого осуществлялось наставничество)

Ваши ответы помогут при определении степени готовности лица, в отношении которого осуществлялось наставничество, к самостоятельному выполнению должностных обязанностей, выявлении эффективных методов обучения и наиболее типичных трудностей, с которыми сталкивается сотрудник на новом месте работы.

Используя шкалу от 1 до 10 (где 10 – максимальная оценка, 1 – минимальная оценка), проведите оценку по нижеследующим параметрам.

1. Достаточно ли было времени, проведенного вами с лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество, для получения им необходимых знаний и навыков?
2. Насколько точно следовало вашим рекомендациям лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество?
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, лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество, готово к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?
6. Каков на данный момент, на ваш взгляд, уровень профессионализма лица, в отношении которого осуществлялось наставничество?
7. Какой из аспектов адаптации, на ваш взгляд, является наиболее важным для нового сотрудника при прохождении наставничества? (расставьте баллы от 1 до 10 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

1. Какой из используемых вами методов обучения вы считаете наиболее эффективным (расставьте баллы от 1 до 10 для каждого из методов)
   * Самостоятельное изучение наставляемым материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте
   * В основном самостоятельное изучение обучаемым 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
2. Оцените, в какой мере лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество, следует общепринятым правилам и нормам поведения и работы
3. Какие наиболее важные для успешного и самостоятельного выполнения должностных обязанностей, на ваш взгляд, знания и навыки вам удалось передать лицу, в отношении которого осуществлялось наставничество?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Использовались ли вами какие-либо дополнительные методы, помимо перечисленных (если да, то перечислите их?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Кратко опишите ваши предложения и общие впечатления от работы с лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование должности (подпись) (расшифровка подписи) наставника)

20 г.

С отчетом ознакомлен (а)

(фамилия, инициалы) (подпись сотрудника) (дата ознакомления)

ПРИЛОЖЕНИЕ

ОТЧЕТ-АНКЕТА НАСТАВЛЯЕМОГО О ПРОЦЕССЕ ПРОХОЖДЕНИЯ

**НАСТАВНИЧЕСТВА И РАБОТЕ НАСТАВНИКА**

Уважаемый сотрудник! Предлагаем вам принять участие в оценке наставничества

(ФИО наставника) в отношении

(Ваши ФИО).

Ваши ответы помогут при выявлении наиболее типичных трудностей, с которыми сталкивается сотрудник на новом месте работы. В результате ваших искренних ответов на вопросы этой анкеты будут определены лучшие наставники, а также выявлены проблемы адаптации в процессе наставничества сотрудника, на которые руководителям структурных подразделений следует обратить внимание, что в конечном итоге поможет быстрее освоиться на новом рабочем месте не только вам, но и будущим новичкам.

Используя шкалу от 1 до 10 (где 10 – максимальная оценка, 1 – минимальная оценка), проведите оценку по нижеследующим параметрам.

1. Достаточно ли было времени, проведенного с вами наставником, для получения необходимых знаний и навыков?
2. Как бы вы оценили требовательность наставника?
3. Насколько полезными в работе оказались полученные в ходе наставничества теоретические знания по вашей специализации?
4. Насколько полезными в работе оказались полученные в ходе наставничества практические навыки по вашей должности?
5. Насколько быстро вам позволили освоиться на новом месте работы знания об истории, культуре, принятых нормах и процедурах работы внутри образовательной организации?
6. Являются ли полученные в ходе наставничества знания и навыки достаточными для самостоятельного выполнения обязанностей, предусмотренных вашей должностью?
7. Расставьте баллы от 1 до 10 для каждого из методов при оценке времени, потраченного наставником на различные способы обучения при работе с вами (1 — метод почти не использовался, 10 — максимальные затраты времени)
   * В основном самостоятельное изучение материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте
   * В основном самостоятельное изучение 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
8. Какой из перечисленных или иных использованных методов вы считаете наиболее эффективным и почему?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Какие наиболее важные, на ваш взгляд, знания и навыки для успешного выполнения должностных обязанностей вам удалось освоить благодаря прохождению наставничества?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Кто из Ваших коллег кроме наставника, особенно помог вам в период адаптации?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Какой из аспектов адаптации показался вам наиболее сложным?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Кратко опишите ваши предложения и общие впечатления от работы с наставником:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование должности (подпись) (расшифровка подписи) наставника)

20 г.

С отчетом ознакомлен(а)

(фамилия, инициалы) (подпись наставника) (дата ознакомления)

ПРИЛОЖЕНИЕ

ПРИМЕРНЫЙ ОТЗЫВ ОБ ИТОГАХ ВЫПОЛНЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНОГО

**ПЛАНА НАСТАВЛЯЕМОГО**

(Ф.И.О.) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(должность)

за период с по 20\_\_\_\_\_\_\_года

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Показатели** | **Краткая характеристика достигнутых показателей** |
| 1 | Знакомство с какими положениями из нормативно- правовых актов,  регламентирующих выполнение должностных обязанностей, позволило улучшить работу |  |
| 2 | Какие теоретические знания оказались полезны в организации профессиональной деятельности |  |
| 3 | Каков уровень работоспособности, объем выполняемых функциональных обязанностей |  |
| 4 | Как изменилось отношение к работе, самостоятельность и инициативность в профессиональной деятельности |  |
| 5 | Как исполняются распоряжения и указания администрации, связанные с профессиональной деятельностью |  |
| 6 | Как изменилось профессиональное общение, соблюдаются нормы профессиональной этики |  |
| 7 | Каков уровень  адаптированности в коллективе, взаимоотношения с коллегами, |  |
|  | Участие в жизни коллектива |  |

Выводы:

Рекомендации:

Наставник

С отчетом об итогах наставничества ознакомлен

Примечание.

\* в разделе «Вывод» описывается объем и качество выполнения индивидуального плана; готовность к самостоятельному исполнению наставляемым функциональных обязанностей.

\*\* в разделе «Рекомендации» отмечаются: основные профессиональные трудности, возникающие у наставляемого и способы их устранения; вопросы, которые необходимо дополнительно изучить наставляемому в целях совершенствования профессиональной

компетентности; указание направлений необходимой дополнительной профессиональной подготовки (обучения).

АНКЕТА ДЛЯ НАЧИНАЮЩЕГО ПЕДАГОГА

* Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки:
* да; – нет; – частично.

Каких знаний, умений, навыков, компетенций Вам не хватало в начальный период педагогической деятельности?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

* В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности:
* в календарно-тематическом планировании – да; – нет; – частично;
* в проведении занятий – да; – нет; – частично;
* в проведении воспитательных мероприятий – да; – нет; – частично;
* в общении с коллегами, администрацией – да; – нет; – частично;
* в общении с детьми, их родителями – да; – нет; – частично;
* другое (допишите)
* Что представляет ли для вас трудность:
* формулировка целей занятия – да; – нет; – частично;

-выбор соответствующих методов и методических приемов

для реализации целей занятия – да; – нет; – частично;

* мотивация деятельности детей – да; – нет; – частично;
* формулировка вопросов проблемного характера – да; – нет; – частично;
* создание проблемно-поисковых ситуаций – да; – нет; – частично;
* подбор для детей заданий различной степени трудности – да; – нет; – частично;
* активизация и мотивации я детской деятельности – да; – нет; – частично;
* организация сотрудничества детей – да; – нет; – частично;
* организация своевременного контроля и коррекции

образовательных достижений детей – да; – нет; – частично;

- развитие творческих способностей детей – да; – нет; – частично;

* другое (допишите) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
* Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т.д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):
* cамообразованию;
* практико-ориентированному семинару;
* курсам повышения квалификации;
* мастер-классам;
* творческим лабораториям;
* индивидуальной помощи со стороны наставника;
* предметным кафедрам;
* школе начинающего воспитателя;
* другое (допишите)
* Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них Вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора): – типы уроков, методика их подготовки и проведения;

– методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе; – приемы активизации учебно- познавательной деятельности детей;

– учет и оценка современных образовательных результатов детей;

– психолого-педагогические особенности детей разных возрастов;

– урегулирование конфликтных ситуаций;

– формы работы с родителями

- формы и методы педагогического сотрудничества с детьми;

– другое (допишите)

**ПРИЛОЖЕНИЕ**

Направление в работе по самообразованию

на\_\_\_\_\_\_\_\_ учебный год

педагога «Детский сад комбинированного вида № 1 «Любознайка»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ группы №\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Тема:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Цель:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Актуальность:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Задачи:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Пути и средства осуществления:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ожидаемый результат:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

ПЛАН РАБОТЫ

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Деятельность | сентябрь | октябрь | ноябрь | декабрь | январь | февраль | март | апрель | май |
| 1 | Знакомство  с опытом работы по  данному направлению |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 | Анализ литературы |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 | Изготовление пособий |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4 | Работа с родителями |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5 | Работа с детьми  (мероприятие) |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6 | Работа с педагогами |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**ПРИЛОЖЕНИЕ**

**САМОАНАЛИЗ и АНАЛИЗ**

**уровня подготовки педагога по введению профстандарта педагога**

**Показатели сформированности: ДА НЕТ ЧАСТИЧНО**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Трудовая функция** | **Требования профстандарта** | **Самоанализ проблем** | **Самоанализ**  **путей решения** | **Вариант решения**  **проблемы с точки**  **зрения администрации** |
| **Код –А –**  **Педагогическая деятельность по проектированию и реализации образовательного процесса в образовательной организации.**  **Обучение** | 1.Высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование. |  |  |  |
| 2.Демонстрировать знание программы обучения. |  |  |  |
| 3.Уметь планировать, проводить занятия, анализировать их эффективность (самоанализ). |  |  |  |
| 4.Использовать специальные подходы к обучению, для того чтобы включить в образовательный процесс всех воспитанников: со специальными потребностями в образовании; одаренных; воспитанников, для которых русский язык не является родным; детей с ограниченными возможностями и т.д. |  |  |  |
| 5. Владеть ИКТ - компетенциями. |  |  |  |
| **Воспитание**  **Трудовая функция** | 1.Владеть методами организации экскурсий, походов. |  |  |  |
| 2.Владеть методами музейной педагогики, используя их для расширения кругозора детей |  |  |  |
| 3.Эффективно регулировать поведение детей для обеспечения безопасной образовательной среды |  |  |  |
| 4.Эффективно управлять группами, с целью вовлечения воспитанников в процесс обучения и воспитания, мотивируя их познавательную деятельность. |  |  |  |
| 5.Уметь общаться с детьми, признавая их достоинство, понимая и принимая их. |  |  |  |
| 6.Уметь находить *(обнаруживать)* ценностный аспект учебного знания и информации и обеспечивать его понимание и переживание детьми. |  |  |  |
| 7.Уметь проектировать и создавать ситуации и события, развивающие эмоционально-ценностную сферу ребенка *(культуру переживаний и ценностные ориентации ребенка)*. |  |  |  |
| 8.Уметь обнаруживать и реализовывать *(воплощать)* воспитательные возможности различных видов деятельности ребенка ( игровой, трудовой, спортивной, художественной и т.д.). |  |  |  |
| 9.Уметь строить воспитательную деятельность с учетом культурных различий детей, половозрастных и индивидуальных особенностей. |  |  |  |
| 10.Уметь создавать в группах детско-взрослые общности детей, их родителей и педагогов. |  |  |  |
| 11.Уметь поддерживать конструктивные воспитательные усилия родителей (лиц, их заменяющих) воспитанников, привлекать семью к решению вопросов воспитания ребенка. |  |  |  |
| 12. Уметь сотрудничать *(конструктивно взаимодействовать)* с другими педагогами и специалистами в решении воспитательных задач *(задач духовно-нравственного развития ребенка)*. |  |  |  |
| 13. Уметь анализировать реальное состояние дел в группе, поддерживать в детском коллективе деловую дружелюбную атмосферу. |  |  |  |
| 14.Уметь защищать достоинство и интересы детей, помогать детям, оказавшимся в конфликтной ситуации и/или неблагоприятных условиях. |  |  |  |
| 15.Поддерживать уклад, атмосферу и традиции жизни организации, внося в них свой положительный вклад. |  |  |  |
| **Требования профстандарта** | **Самоанализ проблем** | **Самоанализ**  **путей решения** | **Вариант решения**  **проблемы с точки**  **зрения администрации** |
| 2.Способность в ходе наблюдения выявлять разнообразные проблемы детей, связанные с особенностями их развития. |  |  |  |
| 3.Способность оказать адресную помощь ребенку своими педагогическими приемами. |  |  |  |
| 4.Готовность к взаимодействию с другими специалистами в рамках психолого-медико-педагогического консилиума. |  |  |  |
| 5.Умение читать документацию специалистов (психологов, дефектологов, логопедов и т.д.). |  |  |  |
| 6.Умение составлять совместно с другими специалистами программу индивидуального развития ребенка. |  |  |  |
| 7.Готовность принять разных детей, вне зависимости от их реальных учебных возможностей, особенностей в поведении, состояния психического и физического здоровья. |  |  |  |
| 8.Владение специальными методиками, позволяющими проводить коррекционно-развивающую работу. |  |  |  |
| 9.Умение отслеживать динамику развития ребенка. |  |  |  |
| 10.Умение защитить тех, кого в детском коллективе не принимают. |  |  |  |
| 11.Знание общих закономерностей развития личности и проявления личностных свойств, психологических законов периодизации и кризисов развития, возрастных особенностей воспитанников. |  |  |  |
| 12.Умение использовать в практике своей работы психологические подходы: культурно-исторический, деятельностный и развивающий. |  |  |  |
| 13.Умение проектировать психологически безопасную и комфортную образовательную среду, знать и уметь проводить профилактику различных форм насилия в образовательной организации. |  |  |  |
| 14.Владение элементарными приемами психодиагностики личностных характеристик и возрастных особенностей воспитанников осуществление совместно с психологом мониторинга личностных характеристик ребенка. |  |  |  |
| 15. Умение (совместно с психологом и другими специалистами) составить психолого-педагогическую характеристику (портрет) личности воспитанника |  |  |  |
| 16.Умение разрабатывать и реализовывать индивидуальные программы развития с учетом личностных и возрастных особенностей воспитанника |  |  |  |
| 17.Умение создавать предпосылки для развития универсальных учебных действий, образцы и ценности социального поведения, навыки поведения в мире виртуальной реальности и социальных сетях, навыки поликультурного общения и толерантность, ключевые компетенции (по международным нормам) и т.д. |  |  |  |
| 18.Владение психолого-педагогическими технологиями (в том числе инклюзивными), необходимыми для работы с различными деьми: одаренные дети, социально уязвимые дети, попавшие в трудные жизненные ситуации, дети-мигранты, дети-сироты, дети с особыми образовательными потребностями (аутисты, СДВГ и др.), дети с ОВЗ, дети с девиациями поведения, дети с зависимостью. |  |  |  |
| 19.Умение формировать детско-взрослые сообщества, знание их социально-психологических особенностей и закономерностей развития. |  |  |  |
| 20. Знание основных закономерностей семейных отношений, позволяющих эффективно работать с родительской общественностью. |  |  |  |

**Показатели сформированности: ДА НЕТ ЧАСТИЧНО**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Трудовая функция**  **Код – В –**  **Педагогическая деятельность по реализации программ дошкольного образования** | **Требования профстандарта** | **Самоанализ проблем** | **Самоанализ**  **путей решения** | **Вариант решения**  **проблемы с точки**  **зрения администрации** |
| **Трудовые действия** | Участие в разработке основной общеобразовательной программы образовательной организации в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования |  |  |  |
| Участие в создании безопасной и психологически комфортной образовательной среды образовательной организации через обеспечение безопасности жизни детей, поддержание эмоционального благополучия ребенка в период пребывания в образовательной организации |  |  |  |
| Планирование и реализация образовательной работы в группе детей раннего и/или дошкольного возраста в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами и основными образовательными программами |  |  |  |
| Организация и проведение педагогического мониторинга освоения детьми образовательной программы и анализ образовательной работы в группе детей раннего и/или дошкольного возраста |  |  |  |
| Участие в планировании и корректировке образовательных задач (совместно с психологом и другими специалистами) по результатам мониторинга с учетом индивидуальных особенностей развития каждого ребенка раннего и/или дошкольного возраста |  |  |  |
| Реализация педагогических рекомендаций специалистов (психолога, логопеда, дефектолога и др.) в работе с детьми, испытывающими трудности в освоении программы, а также с детьми с особыми образовательными потребностями |  |  |  |
| Развитие профессионально значимых компетенций, необходимых для решения образовательных задач развития детей раннего и дошкольного возраста с учетом особенностей возрастных и индивидуальных особенностей их развития |  |  |  |
| Формирование психологической готовности к школьному обучению |  |  |  |
| Создание позитивного психологического климата в группе и условий для доброжелательных отношений между детьми, в том числе принадлежащими к разным национально-культурным, религиозным общностям и социальным слоям, а также с различными (в том числе ограниченными) возможностями здоровья |  |  |  |
| Организация видов деятельности, осуществляемых в раннем и дошкольном возрасте: предметной, познавательно-исследовательской, игры (ролевой, режиссерской, с правилом), продуктивной; конструирования, создания широких возможностей для развития свободной игры детей, в том числе обеспечение игрового времени и пространства |  |  |  |
| Организация конструктивного взаимодействия детей в разных видах деятельности, создание условий для свободного выбора детьми деятельности, участников совместной деятельности, материалов |  |  |  |
| Активное использование недирективной помощи и поддержка детской инициативы и самостоятельности в разных видах деятельности |  |  |  |
| Организация образовательного процесса на основе непосредственного общения с каждым ребенком с учетом его особых образовательных потребностей |  |  |  |
| **Необходимые умения** | Организовывать виды деятельности, осуществляемые в раннем и дошкольном возрасте: предметная, познавательно-исследовательская, игра (ролевая, режиссерская, с правилом), продуктивная; конструирование, создания широких возможностей для развития свободной игры детей, в том числе обеспечения игрового времени и пространства |  |  |  |
| Применять методы физического, познавательного и личностного развития детей раннего и дошкольного возраста в соответствии с образовательной программой организации |  |  |  |
| Использовать методы и средства анализа психолого-педагогического мониторинга, позволяющие оценить результаты освоения детьми образовательных программ, степень сформированности у них качеств, необходимых для дальнейшего обучения и развития на следующих уровнях обучения |  |  |  |
| Владеть всеми видами развивающих деятельностей дошкольника (игровой, продуктивной, познавательно-исследовательской) |  |  |  |
| Выстраивать партнерское взаимодействие с родителями (законными представителями) детей раннего и дошкольного возраста для решения образовательных задач, использовать методы и средства для их психолого-педагогического просвещения |  |  |  |
| Владеть ИКТ-компетентностями, необходимыми и достаточными для планирования, реализации и оценки образовательной работы с детьми раннего и дошкольного возраста |  |  |  |
| **Необходимые знания** | Специфика дошкольного образования и особенностей организации работы с детьми раннего и дошкольного возраста |  |  |  |
| Основные психологические подходы: культурно-исторический, деятельностный и личностный; основы дошкольной педагогики, включая классические системы дошкольного воспитания |  |  |  |
| Общие закономерности развития ребенка в раннем и дошкольном возрасте |  |  |  |
| Особенности становления и развития детских деятельностей в раннем и дошкольном возрасте |  |  |  |
| Основы теории физического, познавательного и личностного развития детей раннего и дошкольного возраста |  |  |  |
| Современные тенденции развития дошкольного образования |  |  |  |
| **Другие характеристики** | Соблюдение правовых, нравственных и этических норм, требований профессиональной этики |  |  |  |

**ПРИЛОЖЕНИЕ**

**Карта индивидуального профессионального развития.**

**Цель:**

Самоанализ уровня компетентности в соответствии с требованиями, предъявляемыми к педагогу Профессиональным стандартом.

**Задача:**

Определение направления дальнейшего профессионального развития педагога.

Шкала:

Столбец 3: ценность данного умения для моей практики; варианты ответа: важно / трудно сказать/ не важно;

Столбец 4: имею достаточные знания для реализации умения на практике: да / трудно сказать / нет

Столбец 5: пробовала реализовать на практике: да / нет

Столбец 6: имею продукт (разработку, доклад, публикацию и т.п.), где реализовано это умение: да / нет

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Педагогические умения | Ценность | | Знания | | Практика | | Продукт |
| 1 | 2 | 3 | | 4 | | 5 | | 6 |
|  | **Воспитание** | | | | | | | |
| 1 | Владение методами организации экскурсий, походов и экспедиций |  | |  | |  | |  |
| 2 | Владение методами музейной педагогики, используя их для расширения кругозора воспитанников |  | |  | |  | |  |
| 3 | Эффективно регулировать поведение воспитанников для обеспечения безопасной образовательной среды. |  | |  | |  | |  |
| 4 | Эффективно мотивировать учебно-познавательную деятельность воспитанников |  | |  | |  | |  |
| 5 | Ставить воспитательные цели, способствующие развитию воспитанников, независимо от их происхождения, способностей и характера |  | |  | |  | |  |
| 6 | Постоянно искать педагогические пути достижения поставленных целей |  | |  | |  | |  |
| 7 | Устанавливать и поддерживать четкие правила поведения в группе в соответствии с правилами поведения |  | |  | |  | |  |
| 8 | Уметь общаться с детьми, признавая их достоинство, понимая и принимая их |  | |  | |  | |  |
| 9 | Уметь находить ценностный аспект знания и информации и обеспечивать его понимание и переживание воспитанниками |  | |  | |  | |  |
| 10 | Уметь проектировать и создавать ситуации и события, развивающие эмоционально-ценностную сферу ребенка (культуру переживаний и ценностные ориентации ребенка) |  | |  | |  | |  |
| 11 | Уметь воплощать воспитательные возможности различных видов деятельности ребенка - дошкольника (игровой, коммуникативной, познавательно – исследовательской, продуктивной, двигательной т .д.) |  | |  | |  | |  |
| 12 | Уметь строить воспитательную деятельность с учетом культурных различий детей, половозрастных и индивидуальных особенностей |  | |  | |  | |  |
| 13 | Уметь создавать в группе детско - взрослые общности воспитанников, их родителей и педагогов |  | |  | |  | |  |
| 14 | Уметь поддерживать конструктивные воспитательные усилия родителей (лиц, их заменяющих) воспитанников, привлекать семью к решению вопросов воспитания ребенка |  | |  | |  | |  |
| 15 | Уметь сотрудничать (конструктивно взаимодействовать) с другими педагогами и специалистами в решении задач духовно - нравственного развития ребенка. |  | |  | |  | |  |
| 16 | Уметь анализировать реальное состояние дел в группе поддерживать в детском коллективе деловую дружелюбную атмосферу |  | |  | |  | |  |
| 17 | Уметь защищать достоинство и интересы воспитанников, помогать детям, оказавшимся в конфликтной ситуации и/или неблагоприятных условиях |  | |  | |  | |  |
| 18 | Поддерживать уклад, атмосферу и традиции жизни детского сада, внося в них свой положительный вклад |  | |  | |  | |  |
|  | **Обучение** | | | | | | | |
| 20 | Иметь высшее образование |  |  | |  | |  | |
| 21 | Демонстрировать знание предмета и программы обучения |  |  | |  | |  | |
| 22 | Уметь планировать, проводить занятия, анализировать их эффективность (самоанализ) |  |  | |  | |  | |
| 23 | Владеть формами и методами обучения, выходящими за рамки занятий: дополнительное образование |  |  | |  | |  | |
| 24 | Использовать специальные подходы к обучению, для того чтобы включить в образовательный процесс всех воспитанников: со специальными потребностями в образовании; одаренных; воспитанников для которых русский язык не является родным; детей с ограниченными возможностями и т.д. |  |  | |  | |  | |
| 25 | Уметь объективно оценивать знания воспитанников, используя разные формы и методы контроля. |  |  | |  | |  | |
| 26 | Владеть ИКТ- компетенциями: основы работы с текстовыми редакторами |  |  | |  | |  | |
| 27 | Владеть ИКТ- компетенциями: электронными таблицами |  |  | |  | |  | |
| 28 | Владеть ИКТ- компетенциями: электронной почтой и браузерами |  |  | |  | |  | |
| 29 | Владеть ИКТ- компетенциями: мультимедийным оборудованием |  |  | |  | |  | |
| 30 | Владеть ИКТ- компетенциями: использование DVD, CD |  |  | |  | |  | |
| 31 | Владеть ИКТ- компетенциями: Интернет и сетевые ресурсы |  |  | |  | |  | |
| 32 | Владеть использованием современных образовательных технологий |  |  | |  | |  | |
| 33 | Владеть использованием разнообразных форм, приемов, методов и средств обучения, в т. ч. по индивидуальным учебным планам и ускоренным курсам |  |  | |  | |  | |
| 34 | Владеть разработкой рабочей программы по предмету, курсу на основе примерных основных общеобразовательных программ |  |  | |  | |  | |
| 35 | Владеть формами поддержки разнообразных видов деятельности воспитанников |  |  | |  | |  | |
| 36 | Владеть формами развития познавательных интересов, способностей воспитанников |  |  | |  | |  | |
| 37 | Владеть современными формами организации самостоятельной деятельности воспитанников, в т. ч. проектно-исследовательской, групповой |  |  | |  | |  | |
| 38 | Уметь реализовать проблемное обучение, осуществлением связи обучения по предмету (программе) с практикой |  |  | |  | |  | |
|  | **Развитие** | | | | | | | |
| 39 | Готовность принять разных детей, вне зависимости от их особенностей в поведении, реальных учебных возможностей, состояния нравственного, психического, физического, социального здоровья |  |  | |  | |  | |
| 40 | Установка на оказание помощи любому ребенку |  |  | |  | |  | |
| 41 | Способность в ходе наблюдения выявлять и формулировать разнообразные проблемы детей, связанные с особенностями их развития |  |  | |  | |  | |
| 42 | Способность оказать адресную помощь ребенку своими педагогическими приемами |  |  | |  | |  | |
| 43 | Готовность к взаимодействию с другими специалистами в рамках психолого-медико-педагогического консилиума |  |  | |  | |  | |
| 44 | Умение читать документацию специалистов (психологов, дефектологов, логопедов и т.д.) |  |  | |  | |  | |
| 45 | Умение составлять совместно с другими специалистами программу индивидуального развития ребенка |  |  | |  | |  | |
| 46 | Владение специальными методиками, позволяющими проводить коррекционно-развивающую работу |  |  | |  | |  | |
| 47 | Умение отслеживать динамику развития ребенка. |  |  | |  | |  | |
| 48 | Умение защитить тех, кого в детском коллективе не принимают |  |  | |  | |  | |
| 49 | Знание общих закономерностей развития личности и проявления личностных свойств, психологических законов периодизации и кризисов развития, возрастных особенностей воспитанников |  |  | |  | |  | |
| 50 | Умение использовать в практике своей работы психологические подходы: культурно-исторический, деятельностный и развивающий |  |  | |  | |  | |
| 51 | Умение проектировать психологически безопасную и комфортную образовательную среду, знать и уметь проводить профилактику различных форм насилия в детском саду |  |  | |  | |  | |
| 52 | Умение (совместно с психологом и другими специалистами) осуществлять психолого-педагогическое сопровождение образовательных программ дошкольного образования, в том числе программ дополнительного образования |  |  | |  | |  | |
| 53 | Владение элементарными приемами психодиагностики личностных характеристик и возрастных особенностей воспитанников, осуществление совместно с психологом мониторинга личностных характеристик ребенка |  |  | |  | |  | |
| 54 | Умение (совместно с психологом и другими специалистами) составить психолого-педагогическую характеристику (портрет) личности воспитанника |  |  | |  | |  | |
| 55 | Умение разрабатывать и реализовывать индивидуальные программы развития с учетом личностных и возрастных особенностей воспитанников |  |  | |  | |  | |
| 56 | Умение формировать и развивать предпосылки универсальные учебных действий |  |  | |  | |  | |
| 57 | Умение формировать и развивать образцы и ценности социального поведения |  |  | |  | |  | |
| 58 | Умение формировать и развивать навыки поведения в мире виртуальной реальности и социальных сетях |  |  | |  | |  | |
| 59 | Умение формировать и развивать навыки поликультурного общения и толерантность |  |  | |  | |  | |
| 60 | Умение формировать и развивать ключевые компетенции (по международным нормам) |  |  | |  | |  | |
| 61 | Владение психолого-педагогическими технологиями (в том числе инклюзивными), необходимыми для работы с различными воспитанниками: одаренные дети, социально уязвимые дети, попавшие в трудные жизненные ситуации, дети-мигранты, дети-сироты, дети с особыми образовательными потребностями (аутисты, СДВГ и др.), дети с ОВЗ, дети с девиациями поведения, дети с зависимостью |  |  | |  | |  | |
| 62 | Умение формировать детско-взрослые сообщества, знание их социально-психологических особенностей и закономерностей развития |  |  | |  | |  | |
| 63 | Знание основных закономерностей семейных отношений, позволяющих эффективно работать с родительской общественностью |  |  | |  | |  | |