

## 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

## 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** | 2022/2023 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** | Заведующий структурным подразделением «Детский сад» МБОУ «Колпаковская СОШ» |
| **Участники программы** | * 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 ихустранение * Осуществлять управление программой наставничества |

* 1. **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.

Однакопрактика 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 июля2020 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.



**ПРОФЕССИНАЛЬНЫЕ:**

дефициты трудовых действий, необходимых умений в профессии.

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

**СОЦИАЛЬНЫЕ:**

дефицит способностей, качеств личности.

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

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ:**

дефицит знаний и умений.

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

**ДЕФИЦИТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

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 ДОУ, 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 ДОУ 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 ихустранение.
  + 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.

## 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;
    2. наставник - педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации;
    3. 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;
    4. 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;
    5. 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;
    6. 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;

1. 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;
2. 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 –это 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.

## 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 профессиональныхи 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.

## Челленж.

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 ДОУ составлена ресурсная карта наставничества на 2022/2023 учебный год исходя из контингента начинающих специалистов, молодых педагогов, перепрофилированных педагогов - практиков, базы наставников, уклада и традиций учреждения. Составляет два направления наставнических программ.

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

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

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| **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».

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **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 педаг ога. | 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 |

* 1. **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).

## МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ ПРОГРАММОЙ НАСТАВНИЧЕСТВА.

**Рисунок. Механизм управления программой наставничества.**



**Организация:**

**отбор наставников, формирование**

**наставнических пар,**

**методическое сопровождение программы**

**Планирование:**

**цель, задачи, период реализации программы,**

**желаемые результаты, база наставников и**

**наставляемых**

**Мотивация: разрабротка мептодов**

**награждения и поощрения наставников**

**Координация:**

**составление графика встреч для обсуждения**

**промежуточных результатов реализации программы**

**наставничества**



**Анализ и контроль:**

**мониторинг реализации и получения обратной связи от участников программы**

Этапы реализации программы наставничества:

1. Подготовительный.
2. Основной.
3. Итоговый.
4. 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 ДОУ 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).

1. 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.
2. 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.

## 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](http://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 образовательн ой программы образовательн ой организации, программ учебных дисциплин в рамках основной образовательн ой программы в соответствии с ФГОС ДО.  Проектировани е воспитательны х программ. | Организация, осуществление контроля и оценки учебных достижений, текущих и итоговых результатов освоения основной образовательно й 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- коммуникационн ыми технологиями (далее – ИКТ). |
| Организация, осуществление контроля и оценки учебных достижений,  текущих и итоговых | Освоение и адекватное применение специальных технологий и методов, позволяющих проводить коррекционно-  развивающую | Применять основные принципы деятельностного подхода.  Проектировать взаимодействие с субъектами педагогического процесса. | Способы ориентации в профессиональ ных источниках информации (журналы, сайты, образовательны е порталы).  Способность к | Планирование и корректировка образовательных задач (совместно с психологом и другими специалистами) по результатам мониторинга с  учетом |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| результатов освоения основной образовательн ой программы воспитан. | работу. | 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. | оценке и интеграции опыта деятельности в современной информационно й среде. Навыки работы с программными средствами общего и профессиональ ного назначения, навыками проектирования  , используя возможности компьютерной техники. | индивидуальных особенностей развития каждого ребенка раннего и / или дошкольного возраста |
| Освоение и применение психолого- педагогически х технологий (в том числе инклюзивных), необходимых для адресной работы с различными контингентами обучающихся: одаренные дети, социально- уязвимые дети, дети, попавшие в трудные жизненные  ситуации, | Формирование толерантности и навыков поведения в изменяющейся поликультурно й среде. | Оценивать программное обеспечение и перспективы его использования с учетом решаемых профессиональных зада.  Ориентироваться в информационном потоке.  Использовать ИКТ- компетентности (общепользователь ская, общепедагогическа я, 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 | Формы и методы оценивания процесса и результатов деятельности обучающихся при освоении ОП. Технологии педагогического контроля освоения ОП. |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| дети- мигранты, дети с особыми образовательн ыми потребностями  , дети с ограниченным и возможностям и здоровья, дети с девиациями  поведения. |  |  | дошкольного возраста. |  |
| Реализация современных, в том числе интерактивных  , форм и методов воспитательно й работы, используя их как на занятии, так и во внеурочной деятельности. Использование конструктивны х воспитательны х усилий родителей (законных представителе й) обучающихся, помощь семье в решении вопросов воспитания ребенка. | Общие представления о работе с информацией в Интернете.  Современные информационн ые технологии, используемые в образовании.  Основные методы, способы и средства получения информации, позволяющей совершенствова ть воспитательно- образовательны й 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 | Основы методической работы в образовательной организации.  Навыки обобщения и адаптации образовательног о 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. |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | образовательного маршрута и индивидуальной  программы развития. |  |  |
| ИКТ-  компетентност ь необходимая и достаточная для планирования, реализации и оценки образовательн ой работы с детьми раннего и дошкольного возраста. | Организация видов деятельности, осуществляемы х в раннем и дошкольном возрасте: предметной, познавательно- исследовательс кой, игры (ролевой, режиссерской, с правилами), продуктивной; конструировани я, 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 образовательны х программ с психолого- педагогическим и технологиями. Навыки разработки современных образовательны х 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**

**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

**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 которогоосуществлялось наставничество, для получения им необходимых знаний и навыков?
  2. Насколько точно следовало вашим рекомендациям лицо, в отношении которогоосуществлялось 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 наиболееэффективным (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 выполнениезаданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону

Личные консультации в заранее определенное время



Личные консультации по мере возникновения необходимости

 Поэтапный совместный разбор практических заданий

* 1. Оцените, в какой мере лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество, следует общепринятым правилам и нормам поведения и работы
  2. Какие наиболее важные для успешного и самостоятельного выполнения должностных обязанностей, на ваш взгляд, знания и навыки вам удалось передать лицу, вотношении которого осуществлялось наставничество?
  3. Использовались ли вами какие-либо дополнительные методы, помимо перечисленных (если да, то перечислите их?
  4. Кратко опишите ваши предложения и общие впечатления от работы с лицом, вотношении которого осуществлялось наставничество:

(наименованиедолжности (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 получениянеобходимых 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 — методпочти не использовался, 10 — максимальные затраты времени)

 В основном самостоятельное изучение материалов и выполнение заданий, ответынаставника на возникающие вопросы по электронной почте

 В основном самостоятельное изучение материалов и выполнение заданий, ответынаставника на возникающие вопросы по телефону

 Личные консультации в заранее определенное время

Личные консультации по мере возникновения необходимости Поэтапный совместный разбор практических заданий



1. Какой из перечисленных или иных использованных методов вы считаете наиболее эффективным и почему?
2. Какие наиболее важные, на ваш взгляд, знания и навыки для успешного выполнения должностных обязанностей вам удалось освоить благодаря прохождению наставничества?
3. Кто из Ваших коллег кроме наставника, особенно помог вам в период адаптации?
4. Какой из аспектов адаптации показался вам наиболее сложным?
5. 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 достигнутыхпоказателей** |
| 1 | Знакомство с какимиположениями из нормативно-правовых актов, регламентирующих выполнение должностных обязанностей,позволило улучшить работу |  |
| 2 | Какие теоретические знания оказались полезны ворганизации профессиональной деятельности |  |
| 3 | Каков уровень работоспособности, объем выполняемых функциональных обязанностей |  |
| 4 | Как изменилось отношение кработе, самостоятельность и инициативность в профессиональной деятельности |  |
| 5 | Как исполняются распоряженияи указания администрации, связанные с профессиональнойдеятельностью |  |
| 6 | Как изменилось профессиональное общение, соблюдаются нормы профессиональной этики |  |
| 7 | Каковы 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 –** | 1.Высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование. |  |  |  |
| **Педагогическая деятельность по**  **проектированию и реализации образовательного процесса в образовательной организации.** | 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. |  |  |  |
| **Обучение** |  |
| 5. Владеть ИКТ - компетенциями. |  |  |  |
| **Воспитание** | 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. |  |  |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Трудовая функция** | **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 |  |  |  |  |