

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 9
комбинированного вида, II (вторая) категория



Утверждено:
Заведующий МБДОУ д/с № 9
/Н.Ю. Рыжова/
приказ № 167 от 21.12 2022 года

Программа наставничества «Эстафета знаний и опыта»

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы	Программа наставничества «Эстафета знаний и опыта» на 2022-2023 гг.
Основание разработки Программы	<ul style="list-style-type: none"> – Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»; – Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р. – Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации, в рамках реализации мероприятий национального проекта «Образование» – Паспорт национального проекта «Образование», утвержденный президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24.12.2018 № 16) – Национальный проект «Образование», утвержденный постановлением Правительства Российской Федерации от 31.12.2018 № 1288 «Об организации проектной деятельности в Правительстве Российской Федерации» – Региональный проект Красноярского края «Успех каждого ребенка». Утвержденный первым заместителем Губернатора Красноярского края-председателем Правительства Красноярского края Ю.А.Лапшиным 11.12.2018
Разработчики	<p>Руководитель программы: Рыжова Н.Ю. – заведующий</p> <p>Состав рабочей группы по разработке программы: Литвинова М.Г. – старший воспитатель, Логванова Т.В. – заместитель заведующего</p>
Организация-исполнитель	Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 9 комбинированного вида, II (вторая) категория (МБДОУ д/с № 9)
Адрес организации исполнителя, тел/факс	<p>Адрес: 663094, Российская Федерация, Красноярский край, г. Дивногорск, ул. Заводская, 10а</p> <p>Заведующий: Рыжова Нонна Юрьевна</p> <p>Телефон/факс: 8 (39144) 3-30-40</p> <p>e-mail: divskazka9@mail.ru</p> <p>сайт: http://ds9.dswebou.ru/</p>
Сроки реализации	2022-2023 гг.
Цель Программы	Помочь менее опытным и вновь принятым педагогам в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического

	<p>опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.</p>
<p>Задачи Программы</p>	<p>1. Привить вновь принятым или менее опытным педагогам интерес к педагогической деятельности;</p> <p>2. Ускорить процесс профессионального становления молодого специалиста и воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;</p> <p>3. Способствовать успешной адаптации вновь принятых педагогов к корпоративной культуре, правилам поведения в образовательном учреждении.</p>
<p>Ожидаемые конечные результаты</p>	<ul style="list-style-type: none"> – повышение квалификации и профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплоченность, следование общим целям и интересам дошкольного учреждения; – развитие личностно ориентированных отношений между коллегами, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике дошкольного учреждения; – формирование в дошкольном образовательном учреждении педагогов, способных брать на себя ответственность за обучение вновь принятых или менее опытных педагогов.
<p>Система организации контроля за исполнением Программы</p>	<p>Заведующим, заместителем заведующего по ВОР и старшим воспитателем осуществляется общий контроль исполнения мероприятий Программы:</p> <ul style="list-style-type: none"> -предоставляет информацию по выполнению Программы. - анализирует исполнение программы (по результатам анализа проводится корректировка планов, содержания мероприятий).

2. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность. Одной из важнейших задач администрации дошкольного образовательного учреждения является организация профессиональной адаптации вновь принятого или менее опытного педагога к учебно-воспитательной среде. Решить эту проблему поможет создание системы наставничества. Современному дошкольному учреждению нужен профессионально компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психически и технологически способный к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Однако, как показывает анализ действительности и социально-педагогических исследований, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация вновь принятого педагога может протекать длительно и сложно.

Для вновь принятого педагога вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту стратегическую задачу поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления вновь принятого педагога, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе отражена жизненная необходимость вновь принятого педагога получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность.

Возврат к наставничеству в современном образовательном процессе как форме работы с вновь принятыми или менее опытными педагогами указывает на недостаточность других используемых управленческих и образовательных технологий подготовки кадров и возможность применить этот тип отношений как резерв успешного управления профессиональным становлением личности.

Новизна программы «Эстафета знаний и опыта» заключается в том, что в ней учтены современные требования профессионального стандарта и требования ФГОС ДО к основным компетенциям педагогических работников.

Программа предназначена для педагогов-наставников, курирующих вновь принятых или менее опытных педагогов.

Реализация Программы рассчитана на год.

Проблема. Недостаточно высокий уровень профессиональной компетентности педагогов с небольшим стажем работы или вновь принятых педагогов чаще в практической деятельности, а так же и теоретической в части нормативно-правовых документов, современных требований дошкольного образования.

3. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ

Цель Программы – Помочь менее опытным и вновь принятым педагогам в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей. Оказание помощи вновь принятым и менее опытным педагогам в их профессиональном становлении, а также формирование в ДОО кадрового ядра.

Задачи Программы:

1. Привить вновь принятым и менее опытным педагогам интерес к педагогической деятельности;

2. Ускорить процесс профессионального становления вновь принятых и менее опытных педагогов, развить их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них обязанности по занимаемой должности;

3. Способствовать успешной адаптации вновь принятых педагогов к корпоративной культуре, правилам поведения в образовательном учреждении.

Ожидаемый результат:

1. Менее опытные или вновь принятые педагоги ДОО приобретут возможность личностного и профессионального роста.

2. Улучшится качество воспитательно-образовательного процесса в ДОО.

3. Ускорится процесс профессионального становления педагога.

4. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОГРАММЫ

Нормативно - правовое обеспечение Программы:

1. Конституция Российской Федерации
2. Трудовой кодекс Российской Федерации
3. Федеральный Закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»
4. Приказ Минобрнауки РФ от 17.10.2013 г. №1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования»
5. Паспорт национального проекта «Образование», утвержденный президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24.12.2018 № 16)
6. Методические рекомендации, разработанные в соответствии с пунктом 33 распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019г. № 3273-р (ред. от 20 августа 2021г.) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации».

Теоретическими основами программы являются:

- теория личностно-ориентированного педагогического образования (Е.В. Бондаревская, В.В. Сериков, И.С. Якиманская);
- положение о компетентностном подходе (А.В. Хуторской, И.А Зимняя);
- идеи о комплексном подходе к организации методической работы в ДОО (К.Ю. Белая, Л.М.Волобуева, В.М.Лизинский, Л.В. Поздняк и др.);

Ключевые понятия:

Наставничество – форма адаптации, практического обучения и воспитания новых или менее опытных работников организации в целях быстрого овладения трудовыми навыками, приобретения необходимой компетенции, приобщения к корпоративной культуре организации.

Наставник – более опытный работник организации, принимающий на себя функции по обучению новых или менее опытных работников.

Наставляемый – новый, менее опытный работник организации, прикрепляемый к наставнику.

Под профессиональной адаптацией понимается процесс приспособления (привыкания) человека к содержанию, условиям, организации и режиму труда, к коллективу.

Наставническая деятельность – одна из важнейших форм самовыражения человека, которая наряду с медицинской, правоохранительной и несколькими другими видами деятельности отвечает за само существование человека и выполняет особую функцию общества – воспитание личности.

5. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ, УСЛОВИЯ И ЭТАПЫ ЕЕ РЕАЛИЗАЦИИ

Основными разделами содержания Программы являются:

- изучение готовности вновь принятого или менее опытного педагога к осуществлению педагогической деятельности;
- обеспечение благоприятной обстановки для более легкой адаптации вновь принятого или менее опытного педагога к условиям осуществления трудовой деятельности;
- создание условий для становления квалифицированного и компетентного в своей профессиональной области работника;
- повышение профессионального уровня вновь принятого или менее опытного педагога с учетом его потребностей, затруднений, достижений;
- организация педагогического самообразования вновь принятого или менее опытного педагога в соответствии с уровнем его профессиональной компетентности.

Условия реализации Программы:

- профессиональное становление вновь принятого или менее опытного педагога осуществляется в непрерывной связи с процессом его личностного и профессионального развития, а помощь в его адаптации к условиям трудовой деятельности предусмотрена в системе методической работы ДООУ;
- максимальный учет личностных особенностей и уровня профессиональной подготовки вновь принятого или менее опытного педагога в организации его педагогического труда, активная поддержка личностного и профессионального роста педагога все коллективом ДООУ;
- соответствие материально-технического обеспечения образовательного процесса современным требованиям и помогает педагогу реализовать инновационные подходы.

Этапы реализации Программы.

Программа предполагает следующие этапы взаимодействия наставника и наставляемого:

1. Диагностический: Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников образовательного учреждения:

- впервые принятыми воспитателями (специалистами), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в дошкольных образовательных учреждениях;
- выпускниками очных высших и средних специальных учебных заведений;
- педагогическими работниками, переведенными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;

- воспитателями, нуждающимися в дополнительной подготовке для работы с детьми по инновационной технологии.

2. Практический:

- разработка и реализация плана индивидуальной работы с вновь принятым и менее опытным педагогом на учебный год (приложение 1).
- Совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы.
- Ознакомление вновь принятых или менее опытных педагогов с организацией предметно - развивающей среды в группах.
- Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОУ.
- Показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставниками для наставляемых в разных возрастных группах.
- Консультации для вновь принятых или менее опытных педагогов по работе с родителями.
- Самообразование вновь принятых и менее опытных педагогов.
- Обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.

3. Итоговый:

- Анализ карты диагностики уровня профессиональной компетентности педагога (приложение 2).
- Показ вновь принятыми или менее опытными педагогами открытых мероприятий.
- Анализ результатов работы на педагогическом совете.
- Ежегодное подведение итогов работы.
- Обобщение опыта работы.

6. КРИТЕРИИ ПЕДАГОГА НАСТАВНИКА

Квалификация сотрудника	Должность: педагог первой или высшей квалификационной категории. Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества
Показатели результативности	<ul style="list-style-type: none">• стабильно высокие результаты образовательной деятельности• отсутствие жалоб от родителей и воспитанников
Профессиональные знания и навыки	<ul style="list-style-type: none">• доскональное знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста;• умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками;• знание компьютерной программы
Профессионально важные качества личности	<ul style="list-style-type: none">• умение обучать других• умение слушать• умение говорить (грамотная речь)• аккуратность, дисциплинированность

	<ul style="list-style-type: none"> • ответственность • ориентация на результат • командный стиль работы
Личные мотивы к наставничеству	<ul style="list-style-type: none"> • потребность в приобретении опыта управления людьми • желание помогать людям (помощь раскрыться новичкам) • потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации

7. МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Традиционная: успешный и опытный профессионал, работает с менее опытным подопечным.

Партнерская: наставником является педагог, равный по уровню подопечному, но опытнее в определенной области.

Групповая: связь нескольких лиц с более опытными коллегами («Круги наставничества»).

Флеш-наставничество: наставничество через одноразовые встречи или обсуждения.

Реверсивная: профессионал младшего возраста становится наставником опытного сотрудника по вопросам новых технологий и др.

8. ФОРМЫ РАБОТЫ

Исходя из образовательных потребностей МБДОУ д/с № 9 рассматривается форма наставничества: «Педагог-педагог».

Форма наставничества «Педагог-педагог»: разносторонняя поддержка менее опытного педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня, поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

9. ПРОГНОЗИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Условием результативности программы наставничества является планомерность, системность и систематичность работы, а также конкретная практическая цель этой работы.

Ожидаемые результаты:

–повышение квалификации и профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплоченность, следование общим целям и интересам дошкольного учреждения;

–развитие лично-ориентированных отношений между коллегами, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике дошкольного учреждения;

–формирование в дошкольном образовательном учреждении такой категории педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение вновь принятых или менее опытных педагогов.

ПЛАН РАБОТЫ
Эстафета знаний и опыта

Наименование мероприятия	Срок реализации
Выявление проблем и трудностей педагогов и специалистов (провести анализ проблем за прошлый учебный год)	В течение года
Определение направления работы наставников (указать необходимые направления с учетом выявленных проблем): <ul style="list-style-type: none"> • Зам.заведующего – старший воспитатель; • наставник – наставляемый; • обучение ИКТ педагогов-стажистов; 	Декабрь 2022
Издание приказа об организации наставничества в детском саду	Декабрь 2022
Разработать положение о наставничестве	Декабрь 2022
Составление плана работы наставников на учебный год	Декабрь 2022
Определение наставников в соответствии с требованиями положения о наставничестве	Декабрь 2022
Определение наставляемых педагогов и специалистов по итогам анализа их проблем и трудностей	Декабрь 2022
Утвердить: положение о наставничестве, годовой план работы наставников, списки наставников и наставляемых педагогов	Декабрь 2022
Организовать процесс обучения наставляемых по индивидуальным планам наставников с использованием разных форм работы	В течение года
Проведение заседания наставников	1 раз в три месяца
Проведение мониторинга реализации плана наставничества	В течение года
Подготовить отчет о работе с наставляемым	В течение года
Подведение итогов работы наставников на итоговом педсовете	Май
Информационное освещение мероприятий Года учителя и наставника на сайте отдела образования города Дивногорска, сайте образовательного учреждения в разделе Наставничество	Январь-май 2023
Видео сюжеты о педагогах и наставниках ДОУ	1 раз в год
Оформление информационного стенда о наставничестве в методическом кабинете	Январь 2023

Предоставление информации для Доски почета о наставниках на официальный сайт системы образования	1 раз в три месяца
<p>Мероприятия, направленные на повышение престижа профессии воспитателя:</p> <ul style="list-style-type: none"> - посещение мероприятий Детской библиотеки (выставка-история «Как учились в старину») - участие в выставках детских рисунков, рассказов (Мой любимый воспитатель) 	В течение года
Мероприятия, посвященные Дню рождения детского сада в рамках Года педагога и наставника	Февраль 2023
Форум педагогических династий «Диалог поколений»	Февраль 2023
Фото коллаж «Великие педагоги прошлого», «Популярные методики преподавания»	Март 2023
Круглый стол «Наставничество в образовании: культура, идеи. Технологии»	Март 2023
Педагогический консилиум с учителями МБОУ СОШ № 2 им. Ю.А. Гагарина в рамках проекта «Преемственность дошкольного учреждения и начальной школы, как условие повышения качества образования»	В течение года

ЛИТЕРАТУРА

1. Вершловский С.Г. Дошкольное учреждение молодого учителя: Методические рекомендации Л., 1987. - 88с.
2. Иванов Д.А., Митрофанов К.Г., Соколова О.В. Компетентный подход в образовании. Проблемы, понятия, инструментарий. М., 2005.-С.8-16.
3. Изучение профессиональной компетентности педагогов / Методич. рекомендации. Калуга, 1994. - 39с.
4. Инновационное обучение: стратегия и практика / Под ред. В.Я.Лядис. -М., 1994.-203с.
5. Кан-Калик В.А. Педагогическое творчество. М., 1990. – 149с.
6. Маслова Л.В., Крупина И.В. Становление профессионального мастерства молодых учителей в процессе внутришкольной методической работы. Дошкольное учреждение. – 1999. – №5. – С.6-8.
7. Махмутов М.И. Педагогика наставничества. – М.: Советская Россия, 1981.
8. Недвецкая М.Н. Кто поможет молодому педагогу? – М., 2005. – 55 с.
9. Никишина И.В. Система методической работы в условиях реализации личностно ориентированного подхода: учебно-методическое пособие. – Волгоград, 2003. 156с.
10. Рогачевская Л.С. Наставничество: история и современность. М.: Знание, 1982. – 63 с.
11. Педагог-методист – наставник стажера: Кн. для учителя /Под ред. С.Г. Вершловского. – М., Просвещение, 1988. – 144 с.

План индивидуальной работы с вновь принятым и менее опытным педагогом на учебный год

Наставник _____

Наставляемый _____

Посещение ООД и режимных моментов	Профессиональные умения и навыки, которые необходимо совершенствовать	План мероприятий, необходимый для решения выявленных проблем	Тема для самообразовательной работы
СЕНТЯБРЬ			
Знакомство с начинающим педагогом. Выявление его интересов и потребностей для составления индивидуального плана работы (план работы в течение года может корректироваться). Консультации по планированию воспитательно-образовательной работы в группе, по ведению другой необходимой документации.			
ОКТЯБРЬ			
Посещение утреннего приема детей (общение с детьми и родителями, организация индивидуальной работы, игровой деятельности и т.д.)	— умение распределять деятельность детей; — умение выявлять интересы и склонности детей; — знание разных видов игр для детей данного возраста; — умение общаться с родителями.	Индивидуальная консультация «Организация воспитательно-образовательной работы с детьми (данной группы) в утренние часы».	-Изучить необходимую методическую литературу по организации игровой деятельности. -Подобрать перечень разных видов игр, используемых в работе с детьми данного возраста.
Посещение утренней гимнастики	— умение правильно подбирать комплексы упражнений; — умение грамотно использовать приемы объяснения и показа.	Консультация «Организация утренней гимнастики (в данной группе)».	-Изучить методические рекомендации по организации утренней гимнастики в ДОУ. -Подобрать комплексы упражнений для утренней гимнастики.

НОЯБРЬ

<p>Посещение ООД по ОО «Коммуникация» (развитие речи).</p>	<p>— умение грамотно подготовить ООД; — умение сопоставлять задачи и содержание ООД; — умение использовать разные методы и приемы для решения поставленных задач; — умение подвести итог ООД.</p>	<p>Индивидуальная консультация «Подготовка и проведение ООД по развитию речи»</p>	<p>Изучить необходимую методическую литературу по развитию речи детей (данной группы). (Можно указать конкретно – какую).</p>
<p>Посещение ООД по ОО «Познание» (ФЭМП).</p>		<p>-Индивидуальная консультация «Подготовка и проведение НОД по ФЭМП». -Мастер-класс (показ НОД педагогом-наставником).</p>	<p>Изучить необходимую методическую литературу по развитию речи детей (данной группы).</p>

ДЕКАБРЬ

<p>Анализ организации деятельности во второй половине дня (подъем, гимнастика, индивидуальная работа, общение с родителями и т.д.).</p>	<p>— умение грамотно организовывать деятельность детей; — умение управлять самостоятельной деятельностью детей; — организация индивидуальной работы с детьми.</p>	<p>Консультация «Организация воспитательно-образовательной работы с детьми (данной группы) в вечерние часы».</p>	<p>Изучить методические рекомендации по организации и руководству самостоятельной деятельности детей.</p>
<p>Повторное посещение утреннего приема и утренней гимнастики.</p>	<p>— выполнение данных ранее рекомендаций; — применение на практике полученных знаний.</p>		

ЯНВАРЬ

<p>Посещение ООД по ОО «Художественное творчество» (рисование) и ОО «Познание» (конструирование).</p>	<p>— умение грамотно подготовить ООД; — умение сопоставлять задачи и содержание ООД; — умение использовать разные методы и приемы для</p>	<p>-Индивидуальная консультация «Подготовка и проведение ООД по рисованию». -Мастер-класс (показ ООД педагогом-наставником).</p>	<p>Изучить методические рекомендации по развитию изобразительных и конструктивных навыков детей (данной группы),</p>
---	---	--	--

	<p>решения поставленных задач; — умение дать оценку техническим навыкам детей; — умение подвести итог</p>	<p>-Индивидуальная консультация «Подготовка и проведение ООД по конструированию».</p>	<p>особенностей организации данных видов деятельности с дошкольниками (рисование).</p>
ФЕВРАЛЬ			
<p>Посещение ООД по ОО «Художественное творчество» (лепка, аппликация).</p>	<p>— умение грамотно подготовить ООД; — умение сопоставлять задачи и содержание ООД; — умение использовать разные методы и приемы для решения поставленных задач; — умение дать оценку техническим навыкам детей; — умение подвести итог ООД.</p>	<p>-Индивидуальная консультация «Подготовка и проведение ООД по лепке». -Мастер-класс (показ ООД педагогом-наставником). -Индивидуальная консультация «Подготовка и проведение ООД по аппликации».</p>	<p>Изучить методические рекомендации по развитию изобразительных навыков детей (данной группы), особенностей организации изобразительной деятельности (лепка, аппликация).</p>
МАРТ			
<p>Посещение ООД по ОО «Познание» (ребенок и окружающий мир – природное окружение).</p>	<p>— умение грамотно подготовить ООД; — умение сопоставлять задачи и содержание ООД; — умение использовать разные методы и приемы для решения поставленных задач; — умение дать оценку деятельности детей; — умение подвести итог</p>	<p>-Индивидуальная консультация «Подготовка и проведение ООД по окружающему миру». -Мастер-класс (показ ООД педагогом-наставником).</p>	<p>-Изучить методические рекомендации по организации ООД по ознакомлению детей с природным окружением. -Познакомиться с методической литературой (указать с какой).</p>
АПРЕЛЬ			

<p>Посещение прогулки.</p>	<p>— умение грамотно подготовиться к прогулке; — умение сопоставлять задачи и содержание прогулки; — умение использовать разные методы и приемы для привлечения внимания детей; — умение организовать и провести подвижную игру на прогулке с учетом погодных условий, сезонности, места проведения и т.д.</p>	<p>Индивидуальная консультация «Подготовка и проведение прогулки». Наблюдения за проведением прогулки у воспитанников другой группы (указать конкретно).</p>	<p>Изучить методические рекомендации по организации прогулки с детьми данного возраста. Познакомиться с методической литературой (указать конкретно – с какой).</p>
<p>МАЙ</p>			
<p>Повторное посещение НОД или режимных моментов (указать каких).</p>	<p>— умение применять полученные умения и навыки на практике</p>	<p>Планирование необходимой индивидуальной работы на следующий учебный год (если в этом есть необходимость).</p>	<p>Выявление новых интересов и потребностей вновь принятого или менее опытного педагога на следующий учебный год.</p>

Карта диагностики уровня профессиональной компетентности педагога

Ф.И.О. педагога _____

Педагогический стаж _____

Профессиональные знания, умения и навыки	Уровень умений (0-3 балла)
Психолого-педагогическая компетенция	
Педагог владеет системой знаний о сфере образования, сущности, содержании и структуре образовательных процессов	
Педагог владеет системой знаний об истории и современных тенденциях развития психолого-педагогических концепций и предметных методик	
Педагог владеет системой знаний о человеке как субъекте образовательного процесса, его возрастных, индивидуальных особенностях, социальных факторах развития	
Педагог знает особенности детей с отклонениями в развитии	
Педагог владеет системой знаний о закономерностях общения и способах управления индивидом и группой; умениями педагогического общения	
Педагог соблюдает права и свободы детей; умеет оказывать социальную помощь и поддержку их семьям	
Педагог обладает системой знаний о закономерностях целостного педагогического процесса, о современных психолого-педагогических технологиях; владеет технологиями развивающего обучения и воспитания	
Педагог умеет организовать деятельность детей вне занятий	
Педагог владеет основными психолого-педагогическими критериями применения компьютерной техники в образовательном процессе	
Педагог умеет организовывать образовательный процесс в различных социокультурных условиях	
Педагог владеет умениями психолого-педагогической диагностики	
Педагог владеет умениями проектирования, реализации, оценивания и коррекции образовательного процесса	
Педагог владеет основами разработки учебно-программной документации и умеет использовать их для формирования содержания обучения	
Педагог знает основы организации опытно-экспериментальной и исследовательской работы в сфере образования	
Педагог имеет системное представление о роли и месте дошкольного образования в образовательном процессе	
Педагог владеет системой знаний об основных закономерностях психического и социального развития ребенка дошкольного возраста	
Педагог знает историю дошкольной педагогики, современные тенденции и концепции дошкольного образования	
Педагог владеет системой знаний о сущности, целях и задачах воспитания детей дошкольного возраста	
Педагог владеет системой знаний о формах, методах, приемах физического, умственного, нравственного, трудового, эстетического, экологического воспитания дошкольников	
Педагог знает пути приобщения детей к общечеловеческим, национальным, духовным ценностям, пути формирования активного отношения к миру	
Педагог организует развивающую среду для разнообразной деятельности детей	

Педагог владеет основами индивидуального подхода к детям с учетом их мотивации, способностей и склонностей	
Педагог умеет провести психолого-педагогический анализ различных образовательных систем, сделать заключение о целесообразности обучения конкретного ребенка по данной программе	
Педагог умеет определять перспективные направления деятельности ДООУ и разрабатывать программу его развития	
Педагог знает проблемы семьи и семейного воспитания; владеет современными методами педагогического взаимодействия с родителями и методами повышения психолого-педагогической компетенции родителей	
Педагог умеет консультировать родителей по вопросам воспитания, обучения и развития ребенка и организовывать просветительскую работу с ними	
Педагог создает условия для формирования у родителей потребностей в компетентных образовательных услугах для их детей	
Педагог владеет способами профессиональной и личностной рефлексии, самоизменения и организации творческой деятельности детей	
Педагог владеет методами психолого-педагогических исследований, умениями обработки и анализа материалов, способами их оформления	

Каждая позиция оценивается от 0 до 3 баллов.

0 баллов — педагог не владеет соответствующими знаниями, умениями и навыками;

1 балл — владеет ими в минимальной степени;

2 балла — педагог владеет ими в средней степени;

3 балла — педагог владеет ими в высокой степени.