

Муниципальное дошкольное образовательное бюджетное учреждение «Детский сад комбинированного вида № 61» Медвежий Стан

РАССМОТРЕНО:  
на заседании  
педагогического совета  
протокол от 29.05.2023 № 5

УТВЕРЖДЕНО:  
Приказом МДОБУ «ДСКВ 61»  
Медвежий Стан  
от 30.05.2023 № 94

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА  
МДОБУ «ДСКВ № 61» Медвежий Стан  
на 2023-2025**

г. Мурино

2023

## Оглавление

I.	Пояснительная записка .....	3
	Основания для разработки программы .....	6
	Сроки реализации программы .....	7
	Целевая группа .....	7
	Управление реализацией программы.....	7
	Условия эффективности .....	7
	Ожидаемые результаты .....	8
II.	Система работы с наставляемыми .....	9
	1. Направления реализации программы.....	9
	2. Формы реализации программы .....	10
	3. Модули реализации программы .....	10
	4. Основные формы и методы реализации программы.....	20
III.	Модель реализации программы наставничества .....	22
IV.	Механизм реализации программы .....	23
V.	Система оценки реализации программы .....	23
VI.	Заключение .....	25
VII.	Приложения .....	25
	1. <i>Вспомогательные материалы для проведения мониторинга и оценки эффективности программы наставничества .....</i>	<i>25</i>
	2. <i>Дополнительные тестирования для оценки личностных результатов участников программы наставничества.....</i>	<i>44</i>
	3. <i>Вспомогательные материалы наставника для проведения наставнической деятельности .....</i>	<i>50</i>

## **I. Пояснительная записка**

### **Актуальность**

Начинающие специалисты, устроившись на работу в дошкольное образовательное учреждение и проработав в нём непродолжительное время, уходят из сферы дошкольного образования. Причин смены трудовой профессиональной деятельности несколько. Повседневная трудовая деятельность начинающего педагога затруднена отсутствием опыта работы с детьми, неумением применять на практике теоретические знания, слабой мотивацией, требованием родителей от молодого педагога профессионализма, соизмеримого с высоким профессионализмом опытного педагога. Период вхождения молодого/начинающего педагога в профессию отличается напряжённостью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как пройдёт адаптация, зависит, состоится ли молодой/начинающий педагог как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдёт себя в другой сфере деятельности. Помочь молодому/начинающему педагогу адаптироваться к непростым условиям труда, а значит, закрепиться и самореализовываться в профессии, может опытный наставник, который грамотно выстроит сопровождение и поддержку, опираясь на индивидуальные профессиональные потребности и личностные характеристики педагога.

Аналогичные трудности испытывает и опытный педагог, переведённый на работу в группу коррекционной направленности и нуждающийся в углублении профессиональных знаний дефектологической направленности и овладении определёнными практическими навыками работы с детьми с ОВЗ. Высококвалифицированные и ответственные специалисты ДООУ способны оказать необходимую практическую и теоретическую помощь в становлении и проектировании педагогической деятельности наставляемого педагога.

Развитие системы образования сопровождается активным внедрением инноваций и ИКТ в образовательный процесс. Эффективность инноваций, особенности использования ИКТ, актуальность традиционных педагогических технологий демонстрируются в процессе активного взаимодействия педагогов с целью актуализации личностного и профессионального развития, обеспечения преемственности поколений, поддержания стремления к самообразованию и саморазвитию в профессиональной сфере. Современные молодые педагоги

уверенно себя чувствуют в мире информационных технологий, поскольку компьютерные гаджеты являются неотъемлемой частью их повседневной жизни. Тогда как опытные педагоги не всегда готовы применять ИКТ в практической педагогической деятельности, поскольку не владеют данными технологиями. Помочь оптимизировать трудовые затраты и разнообразить педагогический процесс с помощью инноваций и новых технологий опытному педагогу могут специалисты ДООУ, обладающие данными навыками.

Важной частью методической работы педагога является трансляция своего опыта заинтересованному педагогическому сообществу, готовому перенимать интересные и эффективные приёмы и методы, позволяющие достичь высоких результатов в воспитании и обучении детей. Обобщение своего опыта и публичное выступление требуют от педагога специфичных компетенций. Помощь в организации процесса трансляции могут оказать педагоги, имеющие положительный опыт публичных выступлений, подготовки материалов к печати в методических сборниках или участия в конкурсном движении профессионального мастерства.

Педагоги, не получившие своевременной необходимой поддержки, испытывают много профессиональных и психологических затруднений, могут почувствовать себя несостоявшимся специалистом и принять решение о завершении педагогической деятельности.

Программа «Наставничество» способствует становлению и развитию педагогов ДООУ с профессиональной позиции и с позиции развития личности. Во время взаимодействия наставнических пар/групп создаётся (появляется) возможность поделиться личным профессиональным педагогическим опытом, познакомиться с наработанными навыками и актуальными компетенциями, помочь освоить новые технологии, эффективные методы и приёмы педагогической работы, что повысит профессиональный уровень педагогического коллектива ДООУ и создаст благоприятный психологический климат в дошкольном учреждении.

Идея непрерывного развития человека как субъекта деятельности является основополагающей идеей современного образования. Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса в ДООУ необходима высокая профессиональная компетентность педагогов, которая невозможна без системной работы по самообразованию и саморазвитию. В условиях функционирования современной системы образования в России возрастает роль

педагога, но повышаются и требования к личностным и профессиональным качествам педагога как в нормативно-правовых документах, так и со стороны родительского и профессионального сообществ. Перемены в обществе и образовании обуславливают ряд социальных и профессиональных трудностей как в процессе адаптации к трудовой деятельности молодых/начинающих педагогов, так и в ходе профессиональной деятельности опытных педагогов:

-новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым/начинающим педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление;

-необходимое взаимодействие семьи и ДОО требует специальной подготовки молодых/начинающих педагогов к работе с родителями;

-внедрение в образовательный процесс с детьми новых технологий, как педагогических, так и компьютерных, осложняет практическую профессиональную деятельность педагогов старшего поколения;

-увеличение контингента детей с ОВЗ, специфика организации коррекционной поддержки, изменение и обновление программ обучения детей с ограниченными возможностями здоровья требуют специальной подготовки педагогических кадров;

-ситуативная необходимость трансляции коллегам передового педагогического опыта и эффективных методических наработок требует от педагогов определённых коммуникативных компетенций и специфичной подготовки публичного выступления.

Для появления у наставляемого способностей к самостоятельным действиям, решению проблем, преодолению барьеров, организации самообразования, выстраиванию профессионального роста необходима актуальная и эффективная системная работа наставника по сопровождению.

Программа наставничества МДОБУ «ДСКВ №61» Медвежий Стан направлена на работу с педагогами, нуждающимися в сопровождении и поддержке наставников, и разработана с целью создания условий для профессионального становления, развития и личностного роста педагогов ДОУ, совершенствования педагогического мастерства через эффективную систему сопровождения профессиональной деятельности и повышения качества образования в дошкольном учреждении.

Для достижения поставленной цели необходимо:

- ✓ Создать у наставнических пар/групп мотивацию на совместную деятельность, вызвать доверие между ними, понимание и принятие индивидуальных особенностей друг друга;
- ✓ Подготовить нормативно-правовую, материальную и методическую базу для организации продуктивного взаимодействия наставнических пар/групп;
- ✓ Содействовать обмену профессиональным опытом педагогов, привлечь к участию в работе профессиональных объединений, в инновационной деятельности;
- ✓ Оказывать необходимую методическую и психологическую помощь и поддержку наставническим парам/группам.

<b>Основания для разработки программы</b>	<p>-Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17.10.2013 №1155 "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования" (Зарегистрировано в Минюсте России 14.11.2013 N 30384);</p> <p>-Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;</p> <p>-Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «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»;</p> <p>-Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р (ред. от 20 августа 2021 г.) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;</p> <p>-Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-</p>
---	--

	<p>42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;</p> <p>-Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования (утверждён Приказом Минобрнауки России от 17.10.2013 N 1155)</p> <p>-Профстандарты «Педагог» (Приказ Минтруда России от 18.10.2013 N 544н (с изм. от 25.12.2014) и «Педагог-психолог» (Приказ Минтруда России от 24.07.2015 N 514н)</p> <p>-Устав ДОУ;</p> <p>-Программа развития ДОУ;</p> <p>- Положение о системе наставничества педагогических работников образовательной организации;</p> <p>- Дорожная карта по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников образовательной организации на 2022-2025 годы.</p>
<b>Сроки реализации программы</b>	<p>2023-2025</p> <p>Решение о продлении реализации программы может быть принято с учётом потребности в данной программе.</p>
<b>Целевая группа</b>	<p>Молодые/начинающие специалисты; педагоги с небольшим опытом работы в дошкольном учреждении; опытные педагоги, испытывающие трудности в определённой сфере профессиональной деятельности</p>
<b>Управление реализацией программы</b>	<p>Администрация МДОБУ «ДСКВ № 61» Медвежий Стан; Методический совет, педагогический совет, методические объединения.</p>
<b>Краткое содержание программы</b>	<p>В программе раскрываются организационные и содержательные подходы в работе с наставляемыми через организацию взаимодействия «наставник - наставляемый». Содержательными компонентами программы являются механизмы организации работы с наставляемыми в ДОУ, разработка содержания и форм работы с наставляемыми.</p>
<b>Условия эффективности</b>	<p>Для успешной эффективной реализации программы</p>

	<p>должны быть соблюдены следующие условия:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Непрерывное взаимодействие и систематическая организация всех форм методической работы наставника с наставляемым.</li> <li>• Своевременное предоставление молодому/ начинающему специалисту и наставляемому педагогу со стажем всей необходимой учебно-методической информации.</li> <li>• Взаимосвязь всех методических модулей, методик и форм работы. Оптимальное сочетание теоретических и практических форм.</li> <li>• Анализ и оценка итогов работы.</li> </ul>
<p><b>Ожидаемые результаты</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Создание модели (системы) эффективного обмена профессиональным опытом в педагогическом коллективе ДОУ для каждого участника системы наставничества. Создание электронного банка наставнических практик ДОУ для дальнейшего практического применения в наставнической деятельности;</li> <li>2. Увеличение доли педагогов, вовлечённых в процесс наставничества;</li> <li>3. Сокращение времени на адаптацию молодого / начинающего педагога в профессиональной среде и закрепление его в образовательной организации;</li> <li>4. Повышение профессиональной компетентности наставляемых, раскрытие их личностного, творческого потенциала, укрепление уверенности в собственных силах, активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков работы;</li> <li>5. Активизация деятельности молодых/ начинающих педагогов в работе сетевых педагогических сообществ, в создании и реализации творческих проектов, в конкурсах</li> </ol>

	<p>профессионального мастерства;</p> <p><b>6.</b> Повышение научно-методической и социальной активности педагогических работников (написание статей, выступление на МО и т. д., участие педагогов в проектной и инновационной деятельности, в конкурсах профессионального мастерства);</p> <p><b>7.</b> Повышение качества образования в дошкольном образовательном учреждении, связанное с ростом числа педагогов, устранивших профессиональные и личностные затруднения;</p> <p><b>8.</b> Улучшение психологического климата педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных отношений на основе партнёрства.</p>
--	--

## **II. Система работы с наставляемыми**

### ***1. Направления реализации программы***

- ✓ Анализ результатов образовательной деятельности, изучение уровня профессиональной подготовки педагогов, их потребностей, затруднений.
- ✓ Изучение нормативных, правовых и инструктивных документов, учебно-методической и справочной литературы, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.
- ✓ Организация семинаров, практикумов, деловых игр, консультаций, мастер-классов, открытых занятий и других форм работы, в том числе с использованием дистанционных форм.
- ✓ Разработка и обсуждение планирования.
- ✓ Взаимное посещение занятий, обмен опытом, совершенствование методики преподавания.
- ✓ Привлечение к деятельности методических объединений и инновационных групп.

- ✓ Изучение опыта участия педагогов в конкурсах профмастерства, выступлений на конференциях.
- ✓ Разработка собственного образовательного контента.

## **2. Формы реализации программы**

*Наставничество в ДОУ реализуется через организацию работы наставнической пары или группы в двух формах: «Педагог-педагог» и «Руководитель образовательной организации - педагог» с использованием модулей реализации программы*

## **3. Модули реализации программы**

### **➤ Модуль «Молодой педагог»**

Наставничество над молодым/начинающим педагогом нацелено на решение нескольких задач:

1. Повысить профессиональную компетентность педагога в вопросах дошкольного образования, готовность к самостоятельной и продуктивной педагогической деятельности;
2. Помочь молодому/начинающему педагогу в личностной и социально - педагогической адаптации;
3. Сформировать у наставляемого потребность в непрерывном самообразовании;
4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности наставляемого;
5. Привлечь педагога к участию в работе профессиональных объединений, инновационных групп (деятельности).

Благоприятное становление молодого/начинающего педагога как профессионала проходит через определённые периоды. *Период адаптации* характеризуется освоением молодым/начинающим педагогом норм профессии, её ценностей, приобретением автономности. В *периоде стабилизации* педагог активно приобретает профессиональные компетенции, становится успешным в занимаемой должности. Самодостаточность, целостность и способность к инновационной деятельности характерны для молодого/начинающего педагога в *период преобразования*.

В период адаптации наставник проводит диагностику. По результатам диагностики наставник определяет, к какой группе можно причислить наставляемого:

- педагоги с достаточным уровнем теоретической базы, но без практического опыта;
- педагоги с недостаточными теоретическими знаниями и практическими навыками;
- педагоги со слаборазвитой мотивацией.

В зависимости от уровня подготовки наставляемого, педагог - наставник определяется с целями, содержанием, формами и методами работы с молодым педагогом и составляет персональный план развития его профессиональных качеств на год.

При планировании наставником работы с молодым/начинающим педагогом необходимо учитывать постепенный рост профессионализма молодого/начинающего специалиста, стартовый уровень его теоретической и практической подготовки и профессиональные потребности, и выстраивать взаимодействие поэтапно:

1. *Адаптационный* этап - определяются должностные обязанности, исходный объем знаний и умений молодого/начинающего педагога, ожидаемые результаты педагогической деятельности.
2. *Основной* этап - реализуется индивидуальный план наставничества, молодому/начинающему педагогу предоставляются материалы для самосовершенствования, оказывается методическая, консультационная, психологическая помощь.
3. *Контрольно-оценочный* этап - анализируется работа по сопровождению молодого/начинающего педагога и динамика его профессионального роста, выявляются ошибки и недочёты, намечаются пути их устранения и перспективы дальнейшей работы с молодым/начинающим педагогом, проводится самоанализ деятельности за период наставничества.

Направление работы	Содержание работы
Создание условий для профессиональной адаптации молодого/начинающего педагога	-Знакомство с коллективом; <input type="checkbox"/> -Ознакомление с нормативно-правовыми документами, регламентирующими деятельность ДОУ и педагогов, с

	<p>требованиями к ведению документации;</p> <p>-Закрепление наставника, организация взаимодействия молодого/начинающего педагога и наставника в соответствии с Положением о наставничестве.</p>
<p>Выявление затруднений в профессиональной практике и принятие мер по их предупреждению в дальнейшей работе</p>	<p>-Диагностика профессиональных затруднений молодого/начинающего педагога; <input type="checkbox"/></p> <p>-Организация методической работы с молодым/начинающим педагогом на основе взаимодействия с наставником в соответствии с Положением о наставничестве и индивидуальным планом;</p> <p>-Участие молодого/начинающего педагога в деятельности методического объединения;</p> <p>-организация посещения занятий наставника и коллег.</p>
<p>Включение молодого/начинающего педагога в самообразовательную деятельность для развития профессионального мышления и формирования творческой индивидуальности</p>	<p>-организация целенаправленной и контролируемой работы молодого/начинающего педагога по самообразованию;</p> <p>-посещение молодым/начинающим педагогом курсов повышения квалификации;</p> <p>-ведение молодым/начинающим педагогом портфолио;</p> <p>-включение молодого/начинающего педагога в инновационную деятельность ДОУ;</p> <p>-вовлечение молодого/начинающего педагога в конкурсное движение.</p>
<p>Создание условий для рефлексии и прогнозирования молодым/начинающим педагогом профессиональной деятельности</p>	<p>-Диагностика (тестирование (анкетирование)) профессиональных достижений молодого/начинающего педагога;</p> <p>-организация открытых занятий с приглашением педагогов ДОУ;</p> <p>-анализ взаимодействия с наставником и оценка итогов работы.</p>

## ➤ **Модуль «Точка роста»**

В ДОУ информационно-коммуникационные технологии (ИКТ) и электронные образовательные ресурсы (ЭОР) используются:

- при организации воспитательно-образовательного процесса с детьми;
- в процессе взаимодействия педагога ДОУ с родителями;
- в процессе и организации методической работы.

Требования к профессиональной компетенции педагогов в сфере использования ИКТ и ЭОР заключаются в следующем: необходимо уметь не только пользоваться современной техникой, но и создавать собственные образовательные ресурсы, быть грамотным пользователем сети Интернет.

Среди задач наставничества можно выделить следующие:

- 1.** Повысить профессиональную компетентность педагога в освоении ИКТ и ЭОР;
- 2.** Оказать методическую помощь наставляемому во внедрении современных идей, технологий, инноваций в образовательный процесс, стимулировать готовность к самостоятельному и продуктивному использованию их в педагогической деятельности;
- 3.** Содействовать разработке наставляемым собственного образовательного контента;
- 4.** Сформировать у наставляемого потребность в непрерывном самообразовании.

Процесс овладения педагогом новыми технологиями проходит ряд этапов.

**1.** На *ознакомительном* этапе педагог знакомится с ИКТ, возможностями их использования в образовательном процессе, выбирает необходимые для продуктивного использования в собственной педагогической деятельности.

**2.** На *основном* этапе осуществляется практическое освоение выбранных технологий педагогом, создание собственных разработанных педагогических продуктов с помощью образовательных и информационно-коммуникационных ресурсов, применение освоенных технологий на практике.

**3.** *Контрольно-оценочный* этап - анализируется работа по овладению педагогом новых технологий, эффективность использования ИКТ в образовательно-воспитательной деятельности педагога с детьми и при взаимодействии с родителями (законными представителями) воспитанников, а

также динамика его профессионального развития в области ИКТ, выявляются сохраняющиеся трудности или возникшие потребности, намечаются пути их устранения и перспективы дальнейшей работы с педагогом, проводится самоанализ деятельности за период наставничества.

Направление работы	Содержание работы
Выявление затруднений в профессиональной практике использования ИКТ и ЭОР и потребностей (запросов) педагога	<p>-Диагностика профессиональных затруднений;</p> <p>-закрепление наставника, организация взаимодействия молодого/начинающего педагога и наставника в соответствии с Положением о наставничестве и индивидуальным планом;</p> <p>-ознакомление с нормативно-правовыми документами, регламентирующими использование ИКТ и ЭОР в ДОУ (СанПиН, ФГОС ДО, профстандарт педагога и др.) и техникой безопасности при использовании компьютерных технологий.</p>
Создание условий для знакомства и практического применения приобретённых знаний, вовлечение в самообразовательную деятельность	<p>-организация посещения занятий наставника и педагогов ДОУ, использующих ИКТ и ЭОР в образовательно-воспитательном процессе;</p> <p>-практико-ориентированное взаимодействие по освоению новых технологий;</p> <p>-организация целенаправленной и контролируемой работы педагога по самообразованию;</p> <p>-ведение педагогом портфолио;</p> <p>-посещение педагогом курсов повышения квалификации;</p> <p>-привлечение к работе методического объединения (выступления).</p>
Создание условий для рефлексии достижений в профессиональной деятельности	<p>-анализ профессиональных достижений педагога;</p> <p>-анализ взаимодействия и оценка итогов работы с наставником;</p>

	-организация открытых занятий/мероприятий с использованием ИКТ и ЭОР с приглашением педагогов.
--	--

➤ **Модуль «Инклюзия»**

Работа с детьми с ограниченными возможностями здоровья имеет определённую специфику. Воспитателям необходимо выстраивать воспитательно-образовательный процесс с целью коррекции психофизического развития детей с ОВЗ в тесном взаимодействии со специалистами ДОУ. Контингент детей в группах коррекционной компенсирующей направленности очень неоднороден. В процессе развивающих занятий необходимо реализовывать принцип индивидуально-дифференцированного подхода с учётом типологических особенностей развития воспитанников. Специалисты ДОУ могут помочь педагогу стать профессионально подготовленным, владеющим основами психологии и дефектологии, приёмами коррекционной учебно-воспитательной работы, способным к специфике работы с детьми с ОВЗ.

Задачи наставничества:

1. Повысить профессиональную компетентность педагога в вопросах коррекционной дошкольной педагогики, готовность к самостоятельной и продуктивной педагогической деятельности с детьми с ОВЗ;
2. Помочь педагогу в личностной и социально - педагогической адаптации для работы в группе коррекционной направленности;
3. Сформировать у наставляемого потребность в непрерывном самообразовании;
4. Привлечь педагога к участию в работе профессиональных объединений для знакомства с опытом работы педагогов и специалистов с детьми с ОВЗ;
5. Оказать методическую помощь наставляемому во внедрении современных идей, технологий, инноваций в образовательный процесс с детьми с ОВЗ;
6. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности наставляемого.

Работу по взаимодействию между наставником и наставляемым можно выстроить в соответствии со следующими этапами:

1. *Адаптационный* этап - определяются должностные обязанности, психолого-педагогические технологии, необходимые для адресной работы с детьми с ОВЗ,

ожидаемые результаты педагогической деятельности, проводится диагностика затруднений педагога.

2. *Основной* этап - реализуется индивидуальный план наставничества, педагогу предоставляются материалы для самообразования, оказывается методическая, консультационная, психологическая помощь.

3. *Контрольно-оценочный* этап - анализируется динамика и результаты профессионального развития педагога, проводится самоанализ деятельности за период наставничества, определяются перспективы дальнейшей работы по совершенствованию образовательно-воспитательной деятельности наставляемого педагога с детьми с ОВЗ.

<b>Направление работы</b>	<b>Содержание работы</b>
Создание условий для профессиональной адаптации педагога в группе компенсирующей/комбинированной направленности	-Ознакомление с нормативно-правовыми документами, регламентирующими деятельность педагога в коррекционных группах ДОУ, с требованиями к ведению документации; -Закрепление наставника, организация взаимодействия наставляемого и наставника в соответствии с Положением о наставничестве.
Выявление затруднений в профессиональной практике и принятие мер по их предупреждению в дальнейшей работе	-Диагностика профессиональных затруднений наставляемого педагога; -Организация методической работы с сопровождаемым педагогом на основе взаимодействия с наставником в соответствии с Положением о наставничестве и индивидуальным планом; -Участие сопровождаемого педагога в деятельности методического объединения педагогов групп коррекционной направленности; -организация посещения занятий наставника и педагогов.
Включение сопровождаемого	-организация целенаправленной и

педагога в самообразовательную деятельность для развития профессионального мастерства	контролируемой работы педагога по самообразованию; -ведение педагогом портфолио; -посещение педагогом курсов повышения квалификации.
Создание условий для рефлексии достижений в профессиональной деятельности	-диагностика профессиональных достижений педагога; -организация открытых занятий с приглашением педагогов ДОУ; -анализ взаимодействия с наставником и оценка итогов работы.

### ➤ **Модуль «Публикация»**

Публикация материалов, посвящённых авторским методическим разработкам, педагогическим идеям и практикам, в различных сборниках методической литературы и интернет-ресурсах является одним из способов трансляции опыта. Под трансляцией лучших педагогических практик понимается процесс предъявления содержания практики заинтересованному педагогическому сообществу с последующим воспроизведением в новых условиях. Педагог доступным способом в виде обобщения может поделиться системой своей работы, которая позволила достичь высоких результатов в реализации образовательной программы. Но подготовка материалов к публикации требует специальных знаний, высокого уровня педагогической квалификации, времени. Оптимизировать процесс подготовки материалов к публикации может помочь опытный педагог, обладающего необходимыми компетенциями, и определённая последовательность работы.

*-Подготовительный* этап - анализируется положительный опыт коллег по публикации педагогических разработок, планируется содержание и структура публикации, анализируется и при необходимости корректируется его актуальность, определяется место и способ издания.

*-Основной* этап - подготовка материала для публикации в соответствии с требованиями к содержанию и оформлению, оценка подготовленных материалов на оригинальность, авторство, заимствования и т.д.

*-Рефлексивный* этап - оценка и самооценка успешности достигнутых результатов.

Задачи наставнической деятельности:

1. Оказать методическую, консультационную и организационную помощь наставляемому в обмене профессиональным опытом через публикации, выступления;
2. Повысить профессиональную компетентность педагога в вопросах трансляции педагогического опыта профессиональному сообществу.

Направление работы	Содержание работы
Создание условий для трансляции передового педагогического опыта	-Закрепление наставника, организация взаимодействия наставляемого и наставника в соответствии с Положением о наставничестве; -Знакомство с требованиями к публикации в выбранном издательстве, интернет-ресурсе.
Выявление затруднений в профессиональной практике и принятие мер к их преодолению	-Диагностика профессиональных затруднений наставляемого педагога; -Организация методической работы с сопровождаемым педагогом на основе взаимодействия с наставником в соответствии с Положением о наставничестве и индивидуальным планом; -ведение педагогом портфолио; -организация целенаправленной и контролируемой работы педагога по самообразованию.
Создание условий для рефлексии достижений в профессиональной деятельности	-анализ взаимодействия с наставником и оценка итогов работы.

### ➤ **Модуль «Конкурс»**

В конкурсах профессионального мастерства участниками транслируются лучшие образцы педагогического опыта. В конкурсах участвуют педагоги, стремящиеся к самовыражению своего внутреннего потенциала посредством передачи знаний и навыков коллегам. В ходе подготовки к конкурсу у педагога могут возникнуть сложности. Например, необходимо суметь организовать себя

так, чтобы совместить основную деятельность с подготовкой к конкурсу педагогического мастерства, что требует от педагога дополнительных физических, умственных и психологических затрат. Необходимо выбрать наиболее эффективные механизмы и способы демонстрации педагогической разработки, чтобы её по достоинству оценили на конкурсе и она нашла своё применение в практической деятельности других педагогов, была внедрена в педагогический процесс. К такому достойному результату может привести работа трудолюбивой целеустремлённой команды педагогов ДОУ, помогающая конкурсанту. Подготовка к публичному выступлению может проходить поэтапно.

1. *Мотивационный* этап - мотивационное обеспечение, создание ситуаций, побуждающих педагога к осознанию важности трансляции опыта своей работы коллегам и систематизации собственных наработок.
2. *Психолого-педагогический* этап - помочь педагогу преодолеть некоторую педагогическую неуверенность, снять психологические барьеры, сформировать психологическую готовность к публичному выступлению.
3. *Основной* этап - выстраивание целенаправленного процесс подготовки к публичной демонстрации педагогического опыта коллегам, теоретическая и практическая подготовка к конкурсу.
4. *Аналитико-оценочный* (рефлексивный) этап - анализ конкурсного выступления педагога, оценка перспектив дальнейшего распространения передового педагогического опыта и профессионального роста педагога.

Задачи наставничества:

1. Содействовать обмену профессиональным опытом через конкурсное движение, оказать методическую, консультационную и организационную помощь наставляемому при подготовке к выступлению;
2. Повысить профессиональную компетентность педагога в вопросах трансляции передового педагогического опыта (идей, технологий, инноваций) профессиональному сообществу;
3. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности наставляемого;
4. Поддерживать потребность в непрерывном самообразовании.

Направление работы	Содержание работы
Создание условий для	-Ознакомление с нормативно-правовыми

<p>мотивационной и психолого-педагогической подготовки педагога к конкурсному движению</p>	<p>документами, регламентирующими участие педагога в конкурсе профмастерства; -Закрепление наставника (группы наставников), организация взаимодействия наставляемого и наставника (группы наставников) в соответствии с Положением о наставничестве.</p>
<p>Выявление затруднений в практической подготовке к конкурсу профессионального мастерства и принятие мер по их устранению</p>	<p>-Диагностика профессиональных затруднений наставляемого педагога; -Организация методической работы с сопровождаемым педагогом на основе взаимодействия с наставником (группой наставников) в соответствии с Положением о наставничестве и индивидуальным планом; -организация посещения занятий наставника и педагогов при необходимости.</p>
<p>Включение сопровождаемого педагога в самообразовательную деятельность для развития профессионального мастерства</p>	<p>-организация целенаправленной и контролируемой работы педагога по самообразованию; -организация открытых занятий с приглашением педагогов; -ведение портфолио педагога; -посещение педагогом курсов повышения квалификации.</p>
<p>Создание условий для рефлексии достижений в профессиональной деятельности</p>	<p>-анализ конкурсного выступления педагога и диагностика профессиональных достижений педагога; -анализ взаимодействия с наставником, оценка итогов работы и возможности дальнейшего распространения опыта работы.</p>

#### **4. Основные формы и методы реализации программы**

Выбор форм и методов работы с наставляемыми должен осуществляться в соответствии с *принципом вариативности* и *принципом индивидуализации и персонализации*, которые позволяют учесть потребности и возможности наставляемого, индивидуальные приоритеты в формировании наставляемым

собственной траектории развития, его способность к саморазвитию, а также учесть конкретные условия образовательной организации для осуществления наставнической деятельности. Разнообразные формы работы способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывает положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

В наставничестве применимы очные и дистанционные, групповые и индивидуальные, теоретические и практические форматы взаимодействия с наставляемым, а также формат самообразования.

В работе по наставничеству используются традиционные и нетрадиционные формы:

- беседы;
- консультации;
- посещение и обсуждение занятий;
- наблюдение педагогического процесса у опытных педагогов
- психологические тренинги;
- творческие лаборатории;
- деловые игры;
- диспуты;
- конкурсы;
- круглые столы;
- презентация моделей занятий с детьми;
- открытые мероприятия;
- семинары-практикумы и т.д.

В наставничестве предполагаются:

- 1.** Индивидуальные задания и поручения по изучению опыта работы, выработке практических навыков в ходе выполнения трудовых обязанностей, овладению приёмами служебной деятельности с целью содействия в профессиональном и интеллектуальном самообразовании наставляемого.
- 2.** Контроль за деятельностью наставляемого в форме личной проверки выполнения задания, поручения, проверки качества подготавливаемых документов и материалов.
- 3.** Индивидуальная помощь в изучении нормативных актов и овладении передовыми технологиями и приёмами выполнения трудовых обязанностей, в

исправлении ошибок, устранении недостатков, а также в решении вопросов трудовой деятельности.

4. Личный пример наставника должен проявляться в безупречном выполнении наставником трудовых обязанностей, требований нормативных актов, высокой дисциплинированности и требовательности к себе, постоянном повышении своего профессионального уровня, строгом соблюдении Правил внутреннего трудового распорядка.

### **III. Модель реализации программы наставничества**

#### **➤ Организационная часть**

Закрепление наставнических пар. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий наставляемого, выявляет профессиональные затруднения.

#### **Содержание:**

- Изучение локальных актов образовательной организации (ДОУ) о наставничестве.
- Проведение тестирования и/или анкетирования наставляемых с целью выявления профессиональных затруднений.
- Совместное составление наставником и наставляемым (наставляемыми) плана работы с наставляемыми с учётом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей и утверждение данного плана.
- Подбор методической литературы для изучения.

#### **➤ Практическая часть**

Реализация основных положений Программы.

#### **Содержание:**

- Организация процедуры наставничества на уровне образовательного учреждения, согласно требованиям Положения о наставничестве.
- Реализация индивидуального плана работы с наставляемыми.
- Проведение промежуточного анкетирования наставляемых, при необходимости - коррекция задач и индивидуальных планов наставничества.
- Изучение и обобщение материала, накопленного наставляемым; создание информационно-методического банка для обеспечения целостного видения деятельности наставляемого.
- Ведение портфолио наставляемого.

## ➤ **Итоговая часть**

Подведение итогов работы и анализ эффективности реализации программы.

### **Содержание:**

- Проведение мониторинга реализации программы наставничества.
- Анкетирование наставляемого и наставников об эффективности реализации индивидуального плана наставничества и программы наставничества в целом.
- Изучение и обобщение накопленного материала, формирование отчёта о проделанной работе.
- Осуществление проблемного анализа: проведение коррекции задач и планов программы наставничества.
- Формирование банка лучших практик из опыта работы по реализации программы.

## **IV. Механизм реализации программы**

Реализация программы «Наставничество» осуществляется наставниками, наставляемыми, старшими воспитателями, заместителями заведующего по учебно - воспитательной работе, руководителями структурных подразделений дошкольной организации, методическими объединениями. Методическая служба и руководитель образовательного учреждения осуществляют контроль за реализацией программы и за работой наставников. Руководитель дошкольной организации в начале учебного года объявляет приказ о закреплении наставнических пар, создаёт необходимые условия для совместной работы наставляемых с закреплёнными за ними наставниками. Каждый наставник составляет индивидуальные планы работы с наставляемым на год (или другой период с указанием сроков), в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль. Контроль за реализацией программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий, проводимых наставником и наставляемым, знакомство с методическими продуктами, анализ анкет и опросов, анализ планов и отчётов. В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т.е. результаты реализации программы «Наставничество», представляются на итоговом педагогическом совете.

## **V. Система оценки реализации программы**

Организация систематического мониторинга наставнической деятельности даёт чёткое представление, как происходит процесс наставничества, какие

происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, какова динамика развития наставляемого и степень удовлетворённости наставника своей деятельностью. Мониторинг в наставнической деятельности понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации об этой деятельности и/или отдельных её элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления всем процессом этой деятельности.

Мониторинг программы наставничества проводится по 3 направлениям:

- 1) качество реализации программы наставничества (см. Приложение 1, разделы 1.4.1-1.4.4);
- 2) мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост и положительная динамика образовательных результатов наставляемых (см. Приложение 1, разделы 1.1.1, 1.2.1, 1.3.1 и 1.4.1, Приложение 2, разделы 2.1-2.3, Приложение 3, раздел 3.3);
- 3) эмоциональная и профессиональная удовлетворённость наставников результатами наставнической деятельности (см. Приложение 1, разделы 1.1.2, 1.2.2, 1.3.2 и 1.4.2, Приложение 2, разделы 2.1, 2.3, 2.4).

Для оценки эффективности реализации внутри дошкольной образовательной организации программы наставничества используются следующие критерии:

## **1. Критерии в части оценки наставнической программы в образовательной организации:**

- соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям Положения о наставничестве и программе, по которым она осуществляется;
- оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в Положении о наставничестве и программе наставничества;
- соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям;
- наличие соответствующего психологического климата в образовательной организации;
- логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия;
- положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы.

## **2. Критерии в части определения мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста и положительной динамики образовательных результатов наставляемого:**

- степень и уровень удовлетворённости наставляемого наставнической деятельностью;
- повышение уровня самооценки наставляемого;

- повышение уровня осведомлённости об эффективных методах, приёмах, технологиях работы с детьми дошкольного возраста и их родителями;
- степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в повседневной жизни;
- улучшение и позитивная динамика образовательных результатов;
- активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;
- активность и заинтересованность наставляемых в участии в профессиональных объединениях и мероприятиях, проводимых в дошкольном образовательном учреждении.

### **3. Критерии в части определения эмоциональной и профессиональной удовлетворённости наставника результатами наставнической деятельности:**

- степень и уровень удовлетворённости наставника наставнической деятельностью;
- повышение уровня самооценки наставника;
- активность и заинтересованность наставника в работе методического объединения;
- повышение уровня компетентности в трансляции накопленного педагогического опыта;
- заинтересованность в пролонгации статуса наставника в ДОУ.

Дополнительные материалы для реализации мониторинга представлены в Приложениях

## **VI. Заключение**

Повышение профессиональной компетентности педагогов обеспечивает повышение качества образования в дошкольном учреждении. Эффективная система сопровождения профессиональной деятельности предполагает качественное методическое сопровождение наставляемых с использованием разнообразных мероприятий, выстроенных в системную работу наставника и наставляемого. Процесс наставничества планируется и своевременно конкретизируется в зависимости от ожиданий и индивидуальных особенностей педагога. Эта система согласуется с задачами и спецификой ДОУ.

## **VII. Приложения**

### **1. Вспомогательные материалы для проведения мониторинга и оценки эффективности программы наставничества**

**Приложение 1**

## 1.1 Первый этап опроса для мониторинга программы (до начала работы). Макеты опросных анкет наставляемого и наставника.

### 1.1.1 Анкета наставляемого

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс наставничества в нашей организации. К Вам прикреплен наставник. Ответьте, пожалуйста, что Вы ожидаете от вашего взаимодействия с наставником.

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

#### Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3.	Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4.	Оцените ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5.	Ожидаемое качество организационных мероприятий по плану наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6.	Ожидаемая полезность программы в профессиональном и социально-личностном отношении	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7.	Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых занятий, семинары, вебинары, участие в конкурсах и т.д.)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8.	Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

	знаний	
9.	Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
10.	Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
11.	Насколько Вам важно ощущение поддержки наставника	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
12.	Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны вашей совместной работой?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

---

14. Что особенно ценно для Вас в программе?

---



---

15. Как часто Вы ожидаете проведения мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых занятий, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	Очень часто	Часто	Редко	1–2 раза	Никогда
--	-------------	-------	-------	----------	---------

### 1.1.2 Анкета наставника

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс наставничества в нашей организации. К Вам прикреплен наставляемый. Ответьте, пожалуйста, что Вы ожидаете от вашего взаимодействия с наставляемым.

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

*Инструкция*

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3.	Ожидаемая эффективность программы наставничества	<table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td></tr></table>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
4.	Ожидаемый комфорт от работы в программе наставничества?	<table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td></tr></table>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
5.	Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия по плану наставничества?	<table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td></tr></table>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
6.	Ожидаемая польза программы в профессиональном и социально-личностном отношении	<table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td></tr></table>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
7.	Как Вы думаете, как хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями?	<table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td></tr></table>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
8.	Как Вы думаете, как хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками?	<table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td></tr></table>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
9.	Ожидаемое качество разработанной Вами программы профессиональной адаптации	<table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td></tr></table>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
10.	Ожидаемая включенность наставляемого в процесс	<table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td></tr></table>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
11.	Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой?	<table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td></tr></table>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

14. Как часто Вы собираетесь проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых занятий, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	Очень часто	Часто	Редко	1–2 раза	Никогда
--	-------------	-------	-------	----------	---------

## 1.2 Второй этап опроса для мониторинга программы (в процессе работы). Макеты опросных анкет наставляемого и наставника.

### 1.2.1 Анкета наставляемого

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс наставничества в нашей организации. К Вам прикреплен наставник. Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие, как Вы оцениваете взаимодействие, нужно ли корректировать процесс наставничества в вашей паре.

#### *Инструкция*

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

	Вопрос	Оценка										
1.	Достаточно ли времени Вы проводите с наставником для получения Вами необходимых знаний и навыков?	<table border="1"> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
2.	Насколько точно Вы следуете рекомендациям наставника?	<table border="1"> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
3.	В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке	<table border="1"> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			

	теоретических знаний?											
4.	В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?	<table border="1"> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
5.	Насколько, по Вашему мнению, на данном этапе реализованы задачи по плану наставничества, насколько Вы готовы к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	<table border="1"> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
6.	Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень Вашего профессионализма?	<table border="1"> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
7.	Какой из аспектов, на Ваш взгляд, является наиболее важным для Вас при прохождении наставничества? (помощь при вхождении в коллектив, освоение практических навыков работы, изучение теории, оказание психологической поддержки и т.д.)	Ответ:										
8.	Какой из используемых наставником методов обучения Вы считаете наиболее эффективным? (расставьте баллы от 1 до 10 для каждого из методов:											
	– в основном самостоятельное изучение мною материалов и выполнение заданий наставника, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте (телефону, ВКС, мессенджерах и др.);	<table border="1"> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
	– личные консультации у	<table border="1"> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			

	наставника по мере возникновения необходимости;											
	– поэтапный совместный разбор практических заданий	<table border="1"> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
	- Ваш вариант	Ответ:										

9. Ваши предложения по дальнейшей организации Вашего взаимодействия с наставником, нужно ли корректировать процесс наставничества?

---



---



---



---

10. Ваши предложения по организации процесса наставничества в образовательной организации:

---



---



---



---

### 1.2.2 Анкета наставника

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс наставничества в нашей организации. К Вам прикреплен наставляемый. Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие, как Вы оцениваете взаимодействие, нужно ли корректировать процесс наставничества в вашей паре.

*Инструкция*

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

	Вопрос	Оценка										
1.	Достаточно ли времени Вы проводите с наставляемым для получения им необходимых знаний и навыков?	<table border="1"> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			

2.	Насколько точно следует Вашим рекомендациям наставляемый?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3.	В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4.	В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5.	Насколько, по Вашему мнению, на данном этапе реализованы задачи по плану наставничества, насколько наставляемый готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6.	Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма наставляемого?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7.	Какой из аспектов, на Ваш взгляд, является наиболее важным для наставляемого при прохождении наставничества? (помощь при вхождении в коллектив, освоение практических навыков работы, изучение теории, оказание психологической поддержки и т.д.)	Ответ:									
8.	Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным? (расставьте баллы от 1 до 10 для каждого из методов: – в основном самостоятельное изучение наставляемым	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте (телефону, ВКС, мессенджерах и др.);	
– личные консультации по мере возникновения необходимости;	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
– поэтапный совместный разбор практических заданий	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
- ваш вариант	Ответ:

9. Ваши предложения по дальнейшей организации Вашего взаимодействия с наставляемым, нужно ли корректировать процесс наставничества?

---



---



---



---

10. Ваши предложения по организации процесса наставничества в образовательной организации:

---



---



---



---

### **1.3 Третий этап опроса для мониторинга программы (по завершении работы). Макеты опросных анкет наставляемого и наставника.**

#### **1.3.1 Анкета наставляемого**

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс наставничества в нашей организации. На протяжении года Вы взаимодействовали с наставником. Ответьте, пожалуйста, как строился процесс наставничества в вашей паре/группе, как Вы его оцениваете?

### Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

15.	Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
16.	Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
17.	Качество организационных мероприятий по плану наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
18.	Полезность программы в профессиональном и социально-личностном отношении	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
19.	Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых занятий, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
20.	Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
21.	Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
22.	Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
23.	Ощущение поддержки наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
24.	Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
25.	Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

26. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

27. Что особенно ценно для Вас было в программе?

---

28. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

---

29. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых занятий, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	Очень часто	Часто	Редко	1–2 раза	Никогда
---	-------------	-------	-------	----------	---------

30. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

31. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

32. Видите ли Вы своё профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]

33. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в методической, общественной и культурной жизни образовательной организации? [да/нет]

34. После общения с наставником почувствовали ли Вы прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала? [да/нет]

35. Заметили ли Вы рост эффективности проводимых с детьми занятий и совместных мероприятий и интереса детей к совместному взаимодействию? [да/нет]

36. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]

37. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, выступления и т.д.? [да/нет]

38. Появилось ли у Вас желание посещать практические мероприятия методического объединения для обмена педагогическим опытом и продуктивного комфортного общения с коллегами? [да/нет]

39. Заметили ли Вы, что участие в программе наставничества существенно сократило адаптационный период за счёт того, что наставник передавал Вам технологии, навыки, практику работы, организационные привычки и паттерны

- поведения, а также отслеживал их использование, мотивировал Вас и корректировал при необходимости Вашу работу? [да/нет]
40. Появился ли у Вас интерес к какому-либо направлению профессиональной деятельности с целью более глубокого его изучения? [да/нет]
41. Появился ли у Вас интерес к новой информации (подписка на образовательный ресурс, чтение дополнительной методической литературы и т.д.) для самостоятельного изучения с целью профессионального роста? [да/нет]
42. Можно ли сказать, что Вы стали более осознанным в профессиональном плане: понимаете свои сильные стороны, свои желания, умеете ставить цель и следовать ей? [да/нет]
43. Каким Вы видите себя в профессиональном будущем?

### 1.3.2 Анкета наставника

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс наставничества в нашей организации. На протяжении года Вы взаимодействовали с наставляемым. Ответьте, пожалуйста, как строился процесс наставничества в вашей паре/группе, как Вы его оцениваете?

#### Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

11.	Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12.	Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13.	Насколько эффективно удалось организовать мероприятия по плану наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
14.	Полезность программы в профессиональном и социально-личностном отношении	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
15.	Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

16.	Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
17.	Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
18.	Включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
19.	Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
20.	Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

21. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

---

22. Что особенно ценно для Вас было в программе?

---

23. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

---

24. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых занятий, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	Очень часто	Часто	Редко	1–2 раза	Никогда
---	-------------	-------	-------	----------	---------

25. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?  
[да/нет]

26. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

27. Появилось ли у Вас лучшее понимание собственного профессионального будущего? [да/нет]

28. Считаете ли Вы, что совместная работа с наставляемым полезна и наставнику? [да/нет]

29. Считаете ли Вы, что программа наставничества способствует более эффективной адаптации молодого/начинающего педагога в ДООУ за счёт того, что наставники передают наставляемым технологии, навыки, практику работы, организационные привычки и паттерны поведения, а также отслеживают их использование, мотивируют и корректируют работу? [да/нет]

30. Считаете ли Вы, что наставляемый приобрёл за время программы должный уровень подготовки, который позволит совершить качественный скачок в профессиональном и личностном развитии и будет способствовать повышению качества образования в дошкольном учреждении в ближайшей перспективе.? [да/нет]

31. Появилось ли у Вас понимание необходимости наставничества в ДООУ? [да/нет]

32. Появилось ли у Вас желание в дальнейшем развивать и расширять программу наставничества? [да/нет]

#### **1.4 Анкеты для итогового анализа и оценки реализации программы**

##### **1.4.1 Сводная таблица по опросу наставляемых по итогам реализации программы**

<b>Характеристика</b>	<b>Количество участников, отметивших ее для себя</b>
Понравилось участвовать в программе наставничества	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Появилось желание посещать практические мероприятия методического объединения для обмена педагогическим опытом и продуктивного комфортного общения с педагогами	
Стал интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно методическую литературу или статью по интересующей теме)	

Появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего	
Видит своё профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	
Возрос интерес к одному или нескольким направлениям (областям) профессиональной деятельности, появилось желание изучать более углублённо данное направление	
Стал более осознанным в профессиональном плане (лучше понимает свои желания, научился ставить цели и следовать им, появилось лучшее понимание своих сильных сторон)	
Появилось желание более активно участвовать в методической, общественной и культурной жизни образовательной организации	
После общения с наставником почувствовал прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала	
Заметил рост эффективности проводимых с детьми занятий и совместных мероприятий и интереса детей к совместному взаимодействию	
Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	
Появилось желание и/или силы реализовывать собственные	

профессиональные работы: статьи, выступления и т.д.	
Появилось понимание, что участие в программе наставничества позволяет существенно сократить адаптационный период за счёт того, что наставляемым передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки и паттерны поведения, а также отслеживают их использование, мотивируют и корректируют работу.	

#### **1.4.2 Сводная таблица по опросу наставников по итогам реализации программы**

<b>Характеристика</b>	<b>Количество участников, отметивших ее для себя</b>
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего	
Стал более осознанным (понимает необходимость наставничества в ДОУ)	
Отмечает полезность совместной работы с наставляемым	
Считает, что программа наставничества способствует более эффективной адаптации молодого/начинающего педагога в ДОУ за счёт того, что наставляемым передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки и паттерны поведения, а также отслеживают их использование, мотивируют и корректируют работу	

Считает, что наставляемые, участвующие в программе наставничества, приобретают за время программы должный уровень подготовки, который позволит совершить качественный скачок в профессиональном и личностном развитии и будет способствовать повышению качества образования в ДОО в ближайшей перспективе.	
Появилось желание в дальнейшем развивать и расширять программу наставничества	

### 1.4.3 Количественный анализ результатов программы наставничества

	Исследуемый параметр	Показатель до реализации программы (x)	Показатель после реализации программы (y)	Разница (z = x – y)	Значение в процентах (z/x*100)
1.	Количество педагогов, охваченных программой наставничества				
2.	Количество успешно реализованных индивидуализированных программ наставничества				
3.	Число педагогов, прошедших курсы повышения квалификации				
4.	Количество жалоб от родителей, связанных с конфликтами внутри				

	ДОУ и качеством образования детей				
5.	Количество молодых/начинающих педагогов, связывающих и планирующих дальнейшую профессиональную деятельность в ДОУ				
6.	Число собственных педагогических профессиональных работ педагогов: статей, публикаций, методических практик				
7.	Количество выступлений педагогов, участвующих в программе наставничества, в том числе в конкурсах профмастерства, форумах, МО и т.д.				
8.	Количество мероприятий в ДОУ с активным участием (выступлением) наставляемых				

#### 1.4.4 Оценка программы наставничества

	Показатели	Оцените реализацию программы в баллах, где 1 – минимальный балл, 10 – максимальный									
1.	Методология наставничества содержит системный подход в реализации программы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

	наставничества в образовательной организации	
2.	Методология наставничества соответствует запросам образовательной организации (с учётом применяемых форм наставничества)	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
3.	Актуальность программы наставничества	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
4.	Формы и модели взаимодействия наставника и наставляемого описаны достаточно для внедрения в образовательной организации	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
5.	Каждая форма и модель направлены на достижение желаемого конечного результата. Формулировки задач соотнесены с планируемыми результатами	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
6.	Практическая значимость наставнического взаимодействия для личности наставляемого	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
7.	Соответствует ли на практике организация процесса наставнической деятельности принципам, заложенным в методологии	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
8.	Адаптивность, динамичность и гибкость программы наставничества	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
9.	Понятен ли алгоритм отбора наставников, наставляемых и куратора	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
10.	Наличие понятных форматов (для куратора) по выстраиванию взаимодействия наставника	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

	и наставляемого											
11.	Понимание форм поощрения и мотивации наставников и наставляемых	<table border="1"> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
12.	Наличие методической поддержки и сопровождения наставнических пар/групп	<table border="1"> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
13.	В достаточном ли объёме предоставлен доступ к необходимым ресурсам для реализации наставничества (организационным, методическим, информационным и др.)	<table border="1"> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			

## ***2. Дополнительные тестирования для оценки личностных результатов участников программы наставничества***

### **Приложение 2**

#### **2.1 Методика определения самооценки, основанная на методике Дембо – Рубинштейн**

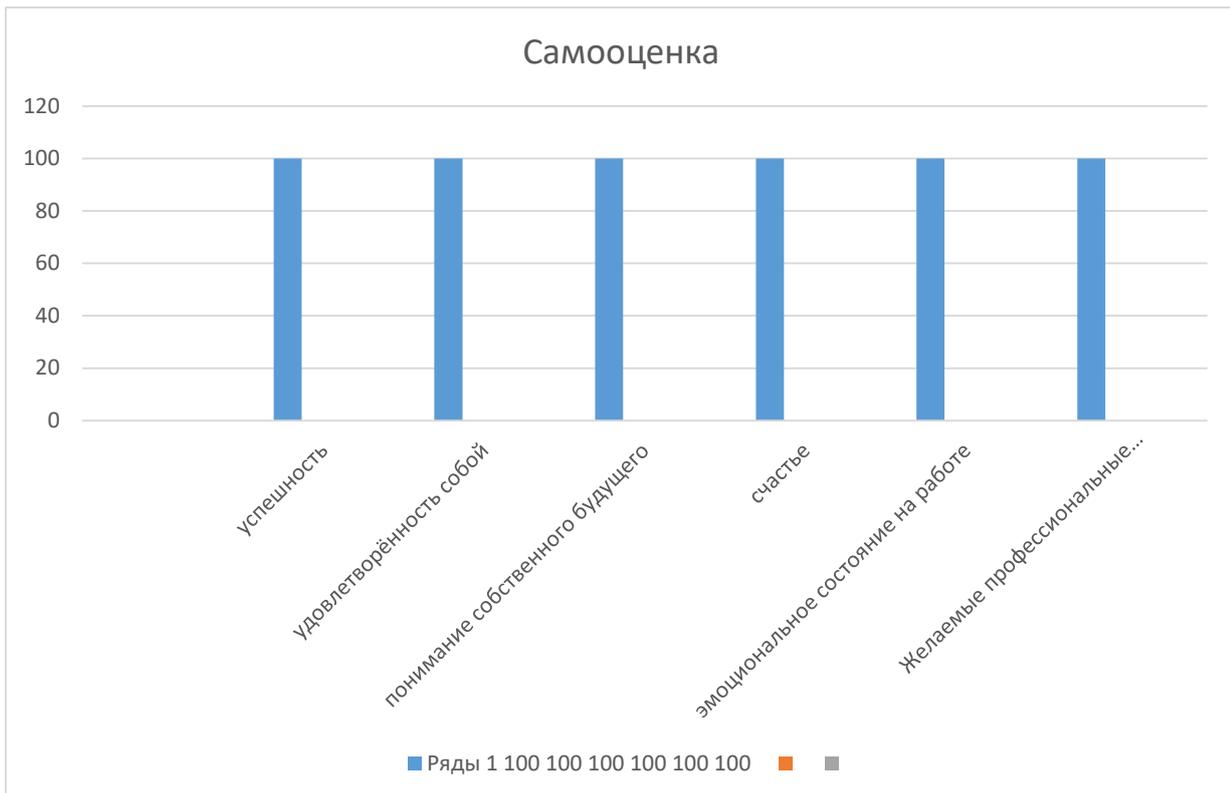
Данная методика направлена на изучение самооценки педагогов и специалистов. (Далее – описание шкал для педагогов.)

Стимульный материал методики представляет собой 6 вертикальных линий, обозначающих 6 шкал: успешности; удовлетворённости собственными успехами; понимания будущего; счастья; оценки эмоционального состояния при посещении дошкольного учреждения; оценки желания высоких профессиональных достижений.

Участнику необходимо оценить развитие у себя этого качества, стороны личности в настоящий момент, где нижняя точка указывает на самую низкую оценку, а верхняя – на самую высокую.

Стимуляция – рисунок с 6 шкалами.

**Таблица 1.**



**Инструкция.** Перед тобой находится 6 шкал. Оцени и отметь своё положение на этих шкалах, переместив бегунок на нужную точку относительно шкалы.

- 1-я шкала – успешность, где самая верхняя точка означает «я круче всех», а нижняя – «все успешнее меня»;
- 2-я шкала – удовлетворенность собой, где самая верхняя точка означает «я уверен в себе и знаю, чего хочу», а нижняя – «я совсем не понимаю себя»;
- 3-я шкала – понимание собственного будущего, где самая верхняя точка означает «я понимаю, куда двигаюсь», а нижняя – «я совсем не понимаю, что меня ожидает в будущем»;
- 4-я шкала – счастье, где самая верхняя точка означает «я самый счастливый», а нижняя – «все счастливее меня»;
- 5-я шкала – твоё эмоциональное состояние на работе в ДООУ, где самая верхняя точка означает «я с удовольствием хожу на работу», а нижняя – «не хочу ходить на работу, хожу через силу»;
- 6-я шкала – насколько ты хочешь достигнуть высоких профессиональных достижений, где самая верхняя точка означает «я хочу работать хорошо», а нижняя – «я не хочу работать хорошо».

**Процедура.** Стимулы предъявляются на белом фоне на экране так, что участник видит 6 линий и инструкцию сверху. Участнику необходимо перетянуть бегунок на субъективно переживаемую отметку относительно шкалы.

Оценка переводится в баллы. Каждая шкала имеет 100 делений, где 0 – самая нижняя точка шкалы, 100 – верхняя. В соответствии с этим начисляются баллы.

## **2.2 Методика оценки уровня развитости метанавыков**

Инструмент разработан компанией «Скиллфолио» для определения уровня сформированности системного, критического, креативного мышления, коммуникации, кооперации, сетевой грамотности, эмоционального интеллекта.

**Стимуляция:** 21 утверждение, для ответа на которые участнику необходимо отметить один из трех вариантов: «да», «не знаю», «нет», исходя из своего опыта. Данные ответов суммируются по показателям метапредметных навыков.

**Процедура.** Стимулы предъявляются последовательно, друг за другом, в заданном порядке, на белом фоне экрана так, что участник видит утверждение по центру экрана. Участнику необходимо нажать на один из трех вариантов ответа: «да», «не знаю», «нет».

**Инструкция.** Внимательно прочитай каждое утверждение, обдумай его и вспомни ситуации из своего опыта. Выбери наиболее подходящий вариант ответа. Старайся выбирать вариант «не знаю» как можно реже.

**Варианты ответов: нет/иногда/да.**

1. Мне не надо много знать, чтобы понять, как поступить.
2. Чтобы быстро решить задачу, я самостоятельно разбиваю ее на куски.
3. Я всегда уточняю информацию, которую слышу или читаю, просто так не верю.
4. Мне трудно находить что-то новое в привычных вещах.
5. Я считаю, что мое мнение важнее, чем мнение других.
6. Мне нравится говорить комплименты и подбадривать окружающих.
7. Я привык внимательно слушать, что мне говорят. Не люблю угадывать причины.
8. Я часто понимаю, почему человек агрессивен, поэтому умею общаться с такими людьми.
9. Я предлагаю сразу несколько решений одной проблемы.
10. Когда мы спорим, то я всегда стараюсь найти общие интересы у всех.
11. Анализируя ситуацию, я стараюсь рассмотреть все, что влияет на нее.
12. Я часто пользуюсь интернетом, когда хочу что-то узнать.
13. Мне интереснее найти собственный способ решения задачи, а не использовать стандартный.
14. Я могу изменить свое мнение, если мне убедительно докажут, что я не прав.
15. Я не перепроверяю то, что говорят или пишут люди, которым я доверяю.

16. Считаю, что лучше всего самому принять решение, а потом убедить в нем остальных.
17. Я четко понимаю свою роль в командной работе.
18. Мне комфортнее общаться с друзьями в чате, чем лично.
19. Я научился сохранять самообладание в ситуациях сильного стресса.
20. Я собираю группу, чтобы решить сложную задачу.
21. Считаю, что нельзя решить сложную задачу вместе с людьми, с которыми знаком только виртуально.

**Подсчет результатов.** Данные ответов суммируются (итоговый показатель в диапазоне 0–5).

Совпадения с прямой шкалой: да = 2 балла; иногда = 1 балл; нет – 0 баллов.

Совпадения с обратной шкалой: да = 0 баллов; иногда = 1 балл; нет – 2 балла.

### 2.3 Анкета оценки психологической атмосферы в наставнической паре/группе

Анкета «Оценка психологической атмосферы в наставнической паре/группе» приводится по А.Ф. Фидлеру (адаптация Ю.Л. Ханина) и предназначена для выявления уровня психологического комфорта в педагогическом коллективе.

В таблице 4 приведены противоположные по смыслу пары понятий, с помощью которых может быть описана атмосфера в любой группе или коллективе. Участникам анкетирования необходимо поставить знак «плюс» ближе к тому понятию из пары, с которым психологический климат в группе имеет у них более стойкие ассоциации. Чем ближе к правому или левому слову знак «плюс», тем более выражен признак в группе или коллективе.

**Таблица 2. Оценка психологической атмосферы в коллективе**

Показатель	Выраженность (в баллах)								Показатель
	1	2	3	4	5	6	7	8	
Дружелюбие									Враждебность
Согласие									Несогласие
Удовлетворенность									Неудовлетворенность
Продуктивность									Непродуктивность
Теплота									Холодность
Сотрудничество									Несогласованность
Взаимная поддержка									Недоброжелательность
Увлеченность									Равнодушие
Занимательность									Скука
Успешность									Безуспешность

## Обработка результатов.

Ответ по каждому из пунктов оценивается слева направо в диапазоне от 1 до 8 баллов. Чем ближе к левому столбцу понятий расположен знак «плюс», тем ниже балл и тем благоприятнее, по мнению отвечающего, психологическая атмосфера. Итоговый показатель колеблется в пределах от 10 (наиболее положительная оценка) до 80 (наиболее отрицательная).

На основании индивидуальных показателей наставников и наставляемых может быть создан средний профиль, характеризующий психологическую атмосферу в процессе наставнической деятельности ДОУ.

### 2.4 Опросник «Профессиональное выгорание»

Методика, основанная на опроснике национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» (русскоязычная версия Н. Водопьянова, Е. Старченкова)

**Инструкция.** Цель данного исследования состоит в том, чтобы определить, какие переживания возникают у специалистов педагогической профессии. Вам предлагается 22 утверждения о чувствах и переживаниях, связанных с работой. Пожалуйста, прочитайте внимательно каждое утверждение и решите, чувствуете ли вы себя таким образом на вашей работе.

Если у вас никогда не было такого чувства, в листе для ответов отметьте позицию 0 – «никогда». Если у вас было такое чувство, укажите, как часто вы его ощущали, позиция 6 – «ежедневно» (0-«Никогда», 1-«Очень редко», 2-«Редко», 3-«Иногда», 4-«Часто», 5-«Очень часто», 6-«Ежедневно»).

**Таблица 3. Опросник «Профессиональное выгорание»**

№	Вопрос	Шкала
1.	Я чувствую себя эмоционально опустошенным(ой)	0 1 2 3 4 5 6
2.	К концу рабочего дня я чувствую себя, как выжатый лимон	0 1 2 3 4 5 6
3.	Я чувствую себя усталым(ой), когда встаю утром и должен(на) идти на работу	0 1 2 3 4 5 6
4.	Я хорошо понимаю каждого моего воспитанника и нахожу к каждому свой подход	0 1 2 3 4 5 6
5.	Я общаюсь с моими воспитанниками чисто формально, без лишних эмоций и стремлюсь свести общение с ними до минимума	0 1 2 3 4 5 6
6.	Во время и после занятий я чувствую себя в приподнятом настроении и эмоционально	0 1 2 3 4 5 6

	воодушевленно.	
7.	Я умею находить правильное решение в конфликтных ситуациях	0 1 2 3 4 5 6
8.	Я чувствую угнетенность и апатию	0 1 2 3 4 5 6
9.	Я могу позитивно влиять на продуктивность работы моих воспитанников и коллег	0 1 2 3 4 5 6
10.	В последнее время я стал(а) более отстраненным(ной) и жестким(ой) по отношению к тем, с кем работаю	0 1 2 3 4 5 6
11.	Как правило, воспитанники, их родители и администрация ДОУ слишком много требуют от меня или манипулируют мной. Они преследуют только свои интересы	0 1 2 3 4 5 6
12.	У меня много профессиональных планов на будущее и я верю в их осуществление	0 1 2 3 4 5 6
13.	Я испытываю эмоциональный спад на работе	0 1 2 3 4 5 6
14.	Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многим, что радовало меня раньше	0 1 2 3 4 5 6
15.	Я не могу быть участливым(ой) ко всем воспитанникам, особенно к недисциплинированным и не желающим заниматься	0 1 2 3 4 5 6
16.	Мне хочется уединиться от всех и отдохнуть от работы	0 1 2 3 4 5 6
17.	Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и сотрудничества при общении с моими воспитанниками, их родителями и педагогами ДОУ	0 1 2 3 4 5 6
18.	Я легко общаюсь с воспитанниками и их родителями независимо от их социального положения и поведения	0 1 2 3 4 5 6
19.	Я многое успеваю сделать на работе и дома	0 1 2 3 4 5 6
20.	Я чувствую себя на пределе возможностей	0 1 2 3 4 5 6
21.	Я многого смогу еще достичь в своей жизни	0 1 2 3 4 5 6
22.	Бывает, что коллеги и родители моих воспитанников перекладывают на меня груз своих проблем и обязанностей	0 1 2 3 4 5 6

**Стимуляция:** 22 утверждения (таблица 5).

**Процедура.** Стимулы предъявляются последовательно, друг за другом, в заданном порядке. Участнику необходимо отметить один из 7 вариантов ответа:

0-«Никогда», 1-«Очень редко», 2-«Редко», 3-«Иногда», 4-«Часто», 5-«Очень часто», 6-«Ежедневно».

### Подсчёт результатов

**Таблица 4**

Субшкала	Номер утверждения	Максимальная сумма баллов
Эмоциональное истощение	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20	54
Деперсонализация	5, 10, 11, 15, 22	30
Профессиональная успешность (редукция персональных достижений)	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	48

### **3. Вспомогательные материалы наставника для проведения наставнической деятельности**

#### Приложение 3.

#### **3.1 Анкета для изучения трудностей в работе педагога (самооценка, оценка)**

Педагог \_\_\_\_\_

Виды и элементы педагогической деятельности	Степень затруднения			
	Очень сильно	сильно	средне	почти нет
Тематическое планирование				
Перспективное планирование				
Планирование воспитательно-образовательной работы				
Планирование работы по самообразованию и повышению педагогического мастерства				

Планирование с учетом ФГОС				
Овладение содержанием новых программ, методик				
Использование разнообразных форм, методов и приемов на занятиях				
Предоставление самостоятельности и проявления активности детей в течение любого вида деятельности				
Использование методов развивающего обучения				
Использование новых педагогических технологий				
Использование ИКТ и ЭОР в педагогической деятельности				
Организация исследовательской деятельности детей				
Осуществление индивидуального подхода к детям в процессе воспитания, обучения и развития				
Осуществление дифференцированного подхода к детям в процессе воспитания, обучения и развития				
Организация свободной деятельности детей				
Организация развивающей среды в соответствии с рекомендациями и требованиями программы				
Выявление типичных				

причин низкого уровня усвоения программного материала				
Учет и диагностика				
Обобщение своего опыта				
Трансляция опыта				
Внедрение передового опыта и рекомендаций психолого-педагогической науки				
Работа с родителями				
Свой вариант: _____ _____				

### 3.2 Индивидуальная работа с наставляемым.

#### ПЛАН ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННОЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

НА 20\_\_ -20\_\_ УЧЕБНЫЙ ГОД.

Педагог (наставник) \_\_\_\_\_

Должность \_\_\_\_\_

Педагог (наставляемый) \_\_\_\_\_

Должность \_\_\_\_\_

Форма и вид наставничества \_\_\_\_\_

Цель наставничества: \_\_\_\_\_.

Задачи:

- 1)
- 2)
- 3)...

№	Темы и содержание работы	Форма работы	Сроки


### 3.3 Анкета диагностики уровня профессиональной компетентности педагога

Диагностика включает в себя анализ профессионального уровня педагогов на основе:

- собеседования с педагогами;
- ознакомления с диагностическими картами по результатам педагогической диагностики;
- анализа процесса осуществления педагогами организованной образовательной деятельности (далее — ООД);
- анализа наблюдений за деятельностью и общением детей во время ООД;
- анализа наблюдений самостоятельной детской деятельности и продуктов их творчества;
- анализа наблюдений за игрой детей, результатов естественного эксперимента;
- анализа развивающей предметно-пространственной среды в группе.

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.

п/н	Профессиональные знания, умения и навыки	Уровень умений (0–3 балла)	
		Самооценка	Оценка наставника
	<b>Психолого-педагогическая компетенция</b>		
1.	Владение системой знаний о сфере образования, сущности, содержании и структуре образовательных процессов		
2.	Владение системой знаний о современных тенденциях развития психолого-педагогических концепций и методик дошкольного образования		
3.	Владение системой знаний о ребенке как субъекте образовательного процесса, его возрастных,		

	индивидуальных особенностях, социальных факторах развития		
4.	Владение системой знаний о закономерностях психического развития ребенка-дошкольника; факторах, способствующих личностному росту; направление саморазвития и самовоспитания личности		
5.	Знание особенности детей с ограниченными возможностями здоровья		
6.	Владение системой знаний о закономерностях общения и способах управления индивидом и группой; техниками педагогического общения		
7.	Соблюдение прав и свобод детей		
8.	Умение оказывать помощь и поддержку семьям воспитанников, вовлечение их в воспитательно-образовательный процесс		
9.	Обладание системой знаний о закономерностях целостного педагогического процесса, о современных психолого-педагогических технологиях; владение технологиями развивающего обучения и воспитания		
10.	Умение организовать свободную детскую деятельность		
11.	Знание основ применения компьютерной техники в образовательном процессе дошкольного учреждения		
12.	Владение умениями по осуществлению психолого-педагогической диагностики		
13.	Владение умениями по проектированию, реализации, оцениванию и коррекции образовательного процесса		
14.	Владение основами ведения педагогической документации и умение использовать их для формирования содержания обучения		
15.	Знание основ организации опытно-экспериментальной и исследовательской детской деятельности		
	<b>Методическая и управленческая компетенция</b>		
16.	Есть системное представление о роли и месте дошкольного образования в системе общего образования в Российской Федерации		
17.	Владение системой знаний о сущности, целях и задачах воспитания детей дошкольного возраста		
18.	Владение системой знаний о формах, методах, приемах физического, умственного, нравственного, трудового, эстетического, экологического воспитания дошкольников		
19.	Знание путей приобщения детей к общечеловеческим, национальным, духовным ценностям, пути формирования активного отношения к миру		
20.	Организация предметно-пространственной развивающей среды для разнообразной деятельности детей		
21.	Знание нормативных показателей функционального и психического развития ребенка и владение методами их измерения		
22.	Владение основами индивидуального подхода к детям с		

	учетом их мотивации, способностей и склонностей, Владение способами поддержки детской инициативы		
23.	Умение осуществлять планирование, организацию, координацию и контроль педагогического процесса в группе		
24.	Умение обеспечивать методическое оснащение образовательного процесса в ДОУ		
25.	Умение формировать в ДОУ сообщество воспитывающих взрослых (родителей, педагогов и других сотрудников) с целью обеспечения эмоционального благополучия ребенка и педагогического коллектива		
26.	Знание проблем семьи и семейного воспитания; владение современными методами педагогического взаимодействия с родителями и методами повышения психолого-педагогической компетенции родителей		
27.	Владение способами профессиональной и личностной рефлексии, направлен на оценку своих возможностей и на профессиональное самосовершенствование		
28.	Владение методами психолого-педагогических исследований, умениями обработки и анализа материалов, способами их оформления		

**От 0 до 21** - уровень профессиональной компетентности педагога недостаточен для осуществления самостоятельной педагогической деятельности, нет необходимого объёма профессиональных знаний, умений и навыков.

**От 22 до 42** - педагог обладает низким уровнем профессиональной компетентности, необходима значительная методическая помощь в организации педагогической деятельности и самообразования педагога.

**От 43 до 63** - педагог обладает достаточным уровнем профессиональной компетентности для осуществления самостоятельной педагогической деятельности, но необходима помощь в организации самообразования педагога для восполнения пробелов в профессиональных знаниях.

**От 63 до 84** - высокий уровень профессиональной компетентности педагога позволяет ему самостоятельно и эффективно осуществлять педагогическую деятельность.