

Оглавление

Анализ текущего состояния системы наставничества в образовательной организации.....	4
1. Пояснительная записка	6
1.1. Назначение программы наставничества педагогических работников в образовательной организации.....	6
1.2. Формы, модели наставничества.....	9
1.3. Портрет участников	13
1.4. Ожидаемые результаты реализации программы наставничества	14
2. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА	16
2.1. Этапы реализации Программы наставничества	16
Дорожная карта реализации Программы наставничества	16
2.2. Первичное обучение наставников	19
2.3. Разработка индивидуального образовательного маршрута педагога	22
2.4. Методы и формы наставничества.....	37
Формы работы с наставляемыми.....	40
3. ИНФОРМАЦИОННЫЙ РАЗДЕЛ.....	43
ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА	43
3.1. Кадровые условия и ресурсы	43
3.2. Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы	43
3.3. Материально-технические условия и ресурсы	44
3.4. Финансово-экономические условия	44
3.5. Психолого-педагогические условия	45
4. МОНИТОРИНГ КАЧЕСТВА И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ	47
ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА	47
4.1. Этапы Мониторинга реализации Программы наставничества	47
4.2. Мониторинг процесса реализации программы наставничества	48
4.3. Мониторинг влияния программ на всех участников (личностных изменений)	52
Процедура оценивания динамики развития наставляемых педагогов	53
ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	54
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	55
Приложения	63
Анкета для наставляемого	87
Динамика образовательных результатов.....	87
1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?	87
4. Что представляет для вас наибольшую трудность?.....	87

5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора).....	88
Диагностика удовлетворенности педагогов работой ДОО «Ваше мнение».....	94
Диагностика психологического климата в педагогическом коллективе	95

Анализ текущего состояния системы наставничества в образовательной организации

С целью обеспечения возможности установления необходимых конкретному педагогу объема и содержания профессиональных знаний, которые стали бы для него фундаментом формирования недостающих педагогических компетенций и на этой основе обеспечивали бы преодоление профессиональных затруднений при решении конкретных педагогических ситуаций в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Центр развития ребенка - детский сад №10 «Солнышко» г. Благовещенска Республики Башкортостан (далее – ДОО) был проведен мониторинг «Профессиональные дефициты и затруднения педагогов» (Приложение 1). Особенностью проведения мониторинга по выявлению профессиональных затруднений педагогических работников является то, что он определялся как мониторинг начального этапа и основывался на данных анкетирования педагогических работников.

Исходя из анализа анкет педагогов, профессиональные проблемы педагогов были распределены по шести областям: в области профессиональных качеств педагога ДОО, в области организационно-методических умений, в области информационной компетенции, в области личностных особенностей, в области внешних проявлений педагогов, в области творческих способностей и педагогической инициативы педагогов. Кроме того была проведено ранжирование результатов по стажу работы педагогов ДОО (Таблица 1).

Таблица 1.

Профессиональная проблема по направлениям педагогической деятельности	Результаты		
	Педагоги со стажем до 3 лет	Педагоги со стажем от 3 до 20 лет	Педагоги со стажем более 20 лет
В области профессиональных качеств педагога ДОО	80% испытывают затруднения	16% испытывают затруднения	4% испытывают затруднения
В области организационно-	75% испытывают	20% испытывают	5% испытывают

методических умений	затруднения	затруднения	затруднения
В области информационной компетенции	10% испытывают затруднения	20% испытывают затруднения	70% испытывают затруднения
В области личностных особенностей	15% испытывают затруднения	6% испытывают затруднения	2% испытывают затруднения
В области внешних проявлений педагогов	46% испытывают затруднения	11% испытывают затруднения	1% испытывают затруднения
В области творческих способностей и педагогической инициативы педагогов	33% испытывают затруднения	9% испытывают затруднения	11% испытывают затруднения

При этом очевидно, что личные профессиональные (компетентностные) дефициты педагогических работников зависят возраста и стажа работы педагогов. Причем, молодые педагоги (педагогический стаж до 3 лет) имеют недостаточно высокий уровень профессиональной и теоретической компетентности в части нормативно-правовых документов, современных требований дошкольного образования, в областях организационно-методических умений, внешних проявлений, творческих способностей и педагогической инициативы педагогов. А педагоги, имеющие большой стаж педагогической работы испытывают определенную растерянность перед новым поколением, более оснащенным технически и технологически и нуждаются в персонифицированной помощи в области информационной компетенции. Кроме того, 64% педагогических работников ДОО считают необходимым институт наставничества; 28% педагогов признали, что нуждаются в наставнике, а 26% готовы стать наставниками для своих коллег.

Проблема: Профессиональная помощь необходима и молодым - начинающим педагогам, и педагогам с большим стажем работы, но испытывающим трудности в области информационной компетенции.

Поддержка, адресное методическое сопровождение профессионального роста каждого специалиста является одной из ключевых задач ДОО. Наставничество является наиболее эффективной формой персонифицированного

сопровождения педагогов, которое осуществляется в рамках непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников в условиях реализации ФГОС дошкольного образования. Реверсивное наставничество - это вид наставничества, при котором профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого специалиста в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса. Такое обоюдное развивающее наставничество (менторинг) позволит получать опыт, знания, сформировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы передачи (учебные пособия, самостоятельная и проектная работа, формализованное общение). Высокая скорость обусловлена возможностью обучения для обеих сторон (и наставника, и наставляемого), поощрение обмена опытом и обучения между поколениями. Поэтому появилась потребность трансформации традиционной системы Наставничества, существующей в МАДОУ «ЦРР – детский сад № 10 «Солнышко» г. Благовещенска путем разработки и внедрения Программы наставничества «Реверсивное наставничество: путь к успеху».

1. Пояснительная записка

1.1. Назначение программы наставничества педагогических работников в образовательной организации.

На современном этапе наставничество является стратегически значимым элементом системы развития кадров в образовании. Потребность в наставничестве встает сегодня особо остро, так как стремительные изменения в системе образования, метаморфозы в организационных процессах и образовательной среде требуют от педагога моментальной реакции. Наставничество является кадровой технологией, которая позволяет осуществить непрерывное профессиональное развитие педагогов. Наставничество позволяет органически соединить профессиональное развитие,

его персонификацию и в то же время гарантирует комплексный подход к каждому работнику образования. Наставничество традиционный, но при этом эффективный метод адаптации педагогов к новым условиям. Эта технология позволяет получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы передачи (методические пособия, самостоятельная и проектная работа, формализованное общение).

Программа наставничества (далее Программа) является универсальной технологией построения отношений внутри организации, осуществляющей образовательную деятельность. Программа наставничества – это комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов. Программа создает плодотворную среду, в которой раскрывается потенциал всех участников образовательного процесса, как молодых педагогов, так и педагогов-наставников, способствует интенсивному развитию личности, передаче опыта и знаний, формированию навыков, компетенций и ценностей.

Во время реализации Программы наставник помогает молодому педагогу выстроить профессиональный маршрут, берет на себя ответственность за качество педагогического процесса, в группе наставляемого, координирует его педагогическую деятельность. Профессиональная помощь опытного наставника дает возможность молодому педагогу избежать многих ошибок в работе с детьми, родителями, документацией. Программа обеспечивает наиболее легкую адаптацию молодых педагогов в коллективе, помогает поддержать педагога эмоционально, укрепить веру педагога в себя. Молодой педагог в короткие сроки развивает необходимые для педагогической деятельности навыки и умения.

Программа наставничества тесно связана:

- с основной образовательной программой ДО;

- с Программой развития ДО;
- реализуемыми проектами в ДО;
- с планами календарного и перспективного планирования воспитательно-образовательной работы с детьми;
- планом работы инновационной деятельности.

Программа разрабатывается творческой группой ДО на срок от 1 до 3 лет, утверждается Педагогическим советом ДО и приказом заведующего. При необходимости в нее могут быть внесены изменения и дополнения.

На 01.09.2025 г. в МАДОУ «ЦРР – детский сад № 10 «Солнышко» работают 1 молодой педагог, за ним

закреплен педагог-наставник с большим опытом работы. Наставничество так же осуществляется через занятия в «Школе молодого педагога», в которой делятся опытом работы и педагогическими лайфхаками педагоги-новаторы и узкие специалисты ДО.

На уровне муниципалитета для молодых специалистов города Благовещенска и Благовещенского района один раз в два месяца учебного года проводятся мастер-классы и семинары-практикумы. Мероприятия проводят руководители районных методических комиссий по плану работы, утвержденному Главным специалистом по дошкольному образованию МКУ Управление образования МР Благовещенский район.

Цель программы наставничества: создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых педагогов, их более быстрой адаптации в образовательной организации.

Задачи программы наставничества:

1. Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого педагога.

2. Создание психологически комфортной среды для формирования открытого и эффективного педагогического сообщества, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.
3. Приобщение молодых педагогов к корпоративной культуре, объединение их вокруг традиций и уклада ДО.
4. Формирование у молодых педагогов потребности в непрерывном самообразовании, к овладению новыми технологиями, формами, методами, приёмами обучения и воспитания детей, умению практической реализации теоретических знаний.
5. Формирование индивидуального стиля творческой деятельности, профессиональных умений, необходимых для выполнения должностных инструкций.

1.2. Формы, модели наставничества

Форма наставничества - это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией. Различные формы наставничества предполагают решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом ступени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.

В ДО существуют следующие формы наставничества:

- личное наставничество (один на один; реверсивное наставничество): пары педагог наставник - молодой специалист;
- групповое наставничество: команда педагогов — команда молодых специалистов; педагог-наставник - команда молодых педагогов;

- наставничество ровесниками: пары молодой педагог - молодой педагог; молодой педагог – группа молодых педагогов;
- современное наставничество – педагог(и) с высоким уровнем ИКТ-компетентности – педагог(и) испытывающие трудности в освоении компьютерной грамотности.

Модели организации наставничества

Традиционная модель наставничества **«Один на один»** - это взаимодействие между более опытным специалистом и начинающим сотрудником в течение определенного периода времени (3–6–9–12 месяцев). Она предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим разностороннюю поддержку.

Разновидностью этой модели является **Ситуационное наставничество** (от англ. Situational Mentoring), подразумевающее предоставление наставником необходимой помощи всякий раз, когда подопечный нуждается в указаниях и рекомендациях.

Реверсивное наставничество (от англ. Reverse Mentoring), подобно традиционному наставничеству, предполагает взаимодействие между двумя сотрудниками. При этом опытный, высококвалифицированный профессионал, старший по возрасту, опыту или позиции, становится подопечным младшего по этим параметрам сотрудника, который считается его наставником по вопросам новых тенденций, технологий и т. д.

Такая модель наставничества помогает решить проблему недостаточной компетентности сотрудников старших возрастов в области информационных технологий и интернет-коммуникаций.

Краткосрочное или целеполагающее наставничество

Краткосрочное или целеполагающее наставничество (от англ. Short-Term or Goal-Oriented Mentoring). Наставник и молодой специалист встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Молодой специалист должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

Проблема состоит в нехватке личного общения, поэтому данная модель не подходит для молодых специалистов, нуждающихся в более тесном взаимодействии с наставником, но может быть с успехом применена, если подопечный уже имеет опыт работы и его развитие может быть переведено в область саморазвития.

СКОРОСТНОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО

Скоростное наставничество (от англ. Speed Mentoring) - это однократные встречи молодых специалистов с наставниками более высокого уровня с целью построения взаимоотношений с другими людьми, объединенными общими проблемами и интересами. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник - молодой специалист» («равный - равному»).

Виртуальное наставничество

Виртуальное наставничество (от англ. Virtual Mentoring) предполагает использование информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, развития и оценки талантов, онлайн-сервисы социальных сетей и сообществ практиков в системе развития персонала.

Исследование участников виртуальной программы наставничества показало значительные изменения в восприятии ценности таких программ для наставляемых, которые теперь в большей степени ориентированы на обмен знаниями, чем на поощрение и поддержку со стороны наставника. Участники исследования отметили, что виртуальное наставничество, являясь частью процесса развития, может помочь построению карьеры, позволяет использовать больше учебных ресурсов для освоения новых знаний и навыков, обеспечивает постоянное и творческое общение, использование социальных сетей для привлечения других специалистов и получения разнообразной информации, делая программу наставничества доступной для широкого круга сотрудников.

САМОРЕГУЛИРУЕМОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО

Саморегулируемое наставничество — (от англ. Self-Directed Mentoring) подразумевает совершенно иной подход. Основное отличие данной модели от традиционной состоит в том, что ни наставники, ни их подопечные не подбираются специально, а опытные сотрудники добровольно выдвигают себя в список наставников. Очевидным преимуществом этой модели является то, что в этот список попадают только те, кто действительно имеет желание принять эту трудную и ответственную роль.

КОМАНДНОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО

Командное наставничество (от англ. Team Mentoring) помогает в короткие сроки осуществить подготовку ближайших преемников руководителей. Два или более наставников работают вместе или по отдельности с одним подопечным или с группой, чтобы помочь достичь определенных целей развития, охватывая существенные практические аспекты управленческой деятельности.

1.3. Портрет участников

Наставник

Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества. Обладает организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

Педагог-наставник создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста. Как правило, педагог наставник и наставляемый работают в паре на одной группе.

Педагог-новатор - опытный педагог дошкольной организации, имеющий высокий уровень знаний в отдельной области и демонстрирующий свой опыт наставляемому через заседания Школы молодого педагога, консультации, семинары-практикумы и мастер-классы. Как правило, это узкий специалист ДО или педагог, работающий с определенным возрастом воспитанников или с отдельной категорией воспитанников, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку в конкретных образовательных направлениях.

Наставляемый

Молодой специалист, имеющий малый опыт работы - от 0 до 3 лет, испытывающий трудности в организации образовательного процесса, во взаимодействии с воспитанниками, другими педагогами, администрацией или

родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, укладе, особенностях и принципах образовательной организации. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости. Педагог, испытывающий затруднения в применении инновационных технологий.

1.4. Ожидаемые результаты реализации программы наставничества

Среди оцениваемых результатов отмечаются следующие: повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния; рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в коллективе; качественный рост усвоения детьми программного материала; сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами; рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста). Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых и новых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Наставляемые педагоги получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

1. Наставник поможет сформировать индивидуальную систему педагогической деятельности конкретного молодого педагога, которая будет

отличать его от коллег и позволит стать конкурентоспособным в профессиональной среде.

2. Работа в паре научит молодого педагога анализировать свои педагогические действия, сформирует у него эмоционально-ценностное отношение к профессии на личном примере наставника.

3. Педагоги, испытывающие затруднения в ИКТ, смогут освоить новую компетенцию и наполнят образовательный процесс современным содержанием.

4. Молодые педагоги получают возможность реализовать себя, повысить свою самооценку.

5. Молодые педагоги приобретут умения: планировать, подготавливать и осуществлять процесс воспитательно-образовательной работы, применять психолого-педагогические знания в работе с детьми на основе анализа их индивидуальных качеств, анализировать и создавать эстетически грамотно организованную развивающую предметно-пространственную среду в группе, использовать современные инновационные технологии в работе с детьми.

Сроки реализации Программы: с 01.09.2025 г. по 01.09.2027г.

Форма реализации Программы: очная.

Формы работы: диагностика, индивидуальные консультации; посещение занятий и режимных моментов; групповые занятия; семинары; мастер-классы.

Управления программой наставничества осуществляет старший воспитатель ДО.

2. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

2.1. Этапы реализации Программы наставничества

Организация наставничества в ДОО представляет собой достаточно сложный и длительный процесс, который включает подготовительный, адаптационно – диагностический, формирующий и контрольно-оценочный этапы. Содержание Программы наставничества реализуется последовательно. Этапы реализации описаны в Дорожной карте Программы наставничества (Таблица 3).

Таблица 3.

Дорожная карта реализации Программы наставничества

Таблица 3.

Дорожная карта реализации Программы наставничества

Цель этапа	Содержание и результат	Сроки	Ответствен ные
1. Подготовительный этап			
Формирование нормативной базы наставничества. Подготовка условий для запуска Программы наставничества	Содержание: - Сформировать команду: назначить руководителя, координатора и службу сопровождения. - Сформировать нормативно-правовую базу для создания в ДОО системы наставничества. (Положение «О наставничестве в ДОО». Методические рекомендации наставнику. Контрольно-аналитическая документация. Диагностические методики для наставников и наставляемых). - Создать вкладку в социальных сетях, на официальном сайте ДОО. - Информировать коллектив. Результат этапа: Создана программа наставничества,	Июнь-август 2025	Заведующий, Старший воспитатель, Методический совет

	дорожная карта ее внедрения и реализации, сформирована нормативно-правовая база для создания в ДОО системы наставничества Определены ресурсы. Проведена информационная встреча с педагогическим коллективом.		
1. Адаптационно-диагностический этап			
Формирование (наставнических пар) «Педагог-Педагог» Приспособление (адаптация) участников Программы друг к другу	Содержание: - Провести среди педагогов ДОО мониторинг «Уровень компетентности, профессиональных дефицитов и затруднений педагогов ДОО». - Организовать групповую встречу потенциальных участников Программы. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого партнера наставнической пары. - Проанализировать результаты анкет. Закрепить пары распоряжением заведующего ДОО. - Провести первичное обучение с целью подготовки педагогов к роли наставника - Организовать работы наставнических пар или групп: 1. встреча-знакомство; 2. встреча-планирование. Результат этапа: Определены наставнические пары. Проведено первичное обучение. В каждой наставнической паре сформирована стратегия совместной работы, определён регламент будущих встреч, выбран формат взаимодействия. Составлен ИОМ для каждой наставнической пары.	Сентябрь 2025 г.	Заведующий, Старший воспитатель, Педагог-психолог
2. Формирующий этап			
Организация совместной деятельности:	Содержание: - Организовать совместную работу наставнических пар по изучению	Октябрь 2025г. – май	Наставнические пары, Заведующий,

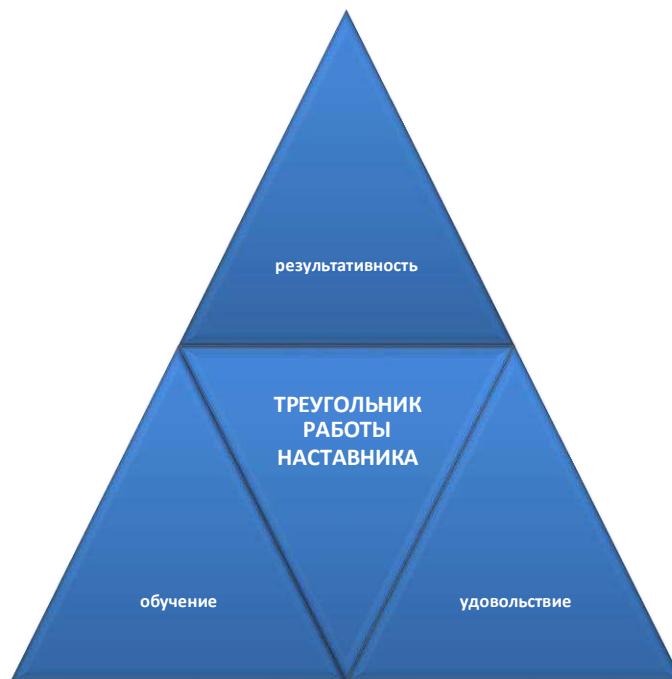
- по реализации ИОМ, - по осуществлению коррекции и развития компетенций наставляемых	образовательных модулей, прописанных в ИОМ (на данном этапе могут реализовываться различные направления деятельности наставника: психологическая и методическая поддержка, сопровождение; профессиональная коммуникация; мотивация и стимулирование саморазвития и самообразования и др. - Провести вторичное обучение наставников с целью корректировки их деятельности. - Организовать обратную связь для мониторинга эффективности реализации программы (промежуточный результат), влияния программы на рост педагога. - Разработать комплекс тематических мероприятий (круглых столов, конференций наставников, конкурсов профессионального мастерства), нацеленных на популяризацию роли наставника. Результат этапа: Сформированы стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения и реализованная цель наставнической программы для конкретной наставнической пары. Повышение квалификации на партнёрских образовательных площадках.	2026г. В течение всего срока реализации Программы Май 2026г. В течение всего срока реализации Программы	Старший воспитатель
3. Контрольно-оценочный этап			
Проведение анализа и оценки	Содержание: - Провести повторный мониторинг «Уровень компетентности,	Июнь-август 2026г.	Заведующий, Старший воспитатель

достигнутых результатов. Определение перспектив дальнейшего профессионального роста каждого педагога	профессиональных дефицитов и затруднений педагогов ДОО». - Подвести итоги работы в каждой наставнической паре в формате личной и групповой рефлексии. - Оформить итоги и процессы совместной работы каждой наставнической пары в кейсы. - Провести открытое публичное мероприятие с участием наставнических пар. - Провести мониторинг качества реализации программы наставничества. Результаты этапа: Достигнуты цели наставнической программы, собраны лучшие наставнические практики, привлечение внимания общественности привлечено к деятельности ДОО, запущен процесс пополнения базы наставников.		
---	--	--	--

2.2. Первичное обучение наставников

С целью подготовки педагогов к роли наставника организуется Первичное обучение наставников. Наставник – это участник Программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого. Желание заниматься тем или иным делом есть тогда, когда в нем присутствуют все три вершины – «наставничество в радость» (Рисунок 1), когда:

- в этом процессе он находит саморазвитие для себя (вершина – обучение),
- ему нравится то, чем он занимается (вершина – удовольствие),
- и он видит, что его занятие дает плоды в виде роста мастерства подопечного (вершина – результативность).

«Треугольник работы» наставника

Первичное обучение наставников и при взаимодействии «новичок-мастер», и при взаимодействии «современный - опытному» ведется по одинаковой схеме:

Самоанализ и навыки самопрезентации. Для организации эффективной работы с наставляемым наставнику необходимо составить четкое представление о собственном опыте, ресурсах и возможностях их передачи. Для этого необходимо составить резюме или портфолио, включающее:

1. Опыт личностный, профессиональный, жизненный.
2. Сильные и слабые стороны педагога.
3. Достижения педагога.

Обучение эффективным коммуникациям. Наставнику необходимы умения, принципы и инструменты, которые позволят ему эффективно передать собственный опыт. В рамках этой части обучения активируется способность делиться опытом (знаниями, умениями).

Разбор этапов реализации программы наставничества. Для освоения последовательности основных действий в течение Программы наставничества

необходимо разобрать с наставником схему встреч. Во время обучения наставнику рекомендуется в формате ролевой игры провести встречи, посвященные: знакомству; планированию будущей работы; решению конкретной задачи; решению внезапно возникшей проблемы; решению ситуации организационного нарушения; завершению программы наставничества. Основная работа наставника происходит в течение последовательных встреч с наставляемым после определения четких целей и задач, достижение и решение которых запланированы к концу программы наставничества.

Вторичное обучение в процессе деятельности проводится уже после того, как у наставника появится свой опыт наставничества (встреча-знакомство и встреча «решение пробной задачи») и возникнут вопросы по наставнической деятельности. Обучение поможет наставнику осознать проблему (при ее наличии) и выбрать правильную стратегию ее решения. Наставников следует обучить прежде всего двум стилям взаимоотношений с наставляемым – развивающему и инструментальному:

- развивающий стиль фокусируется на стимулировании развития взаимодействия наставника и наставляемого;
- инструментальный стиль концентрируется на целенаправленной деятельности.

Развитию межличностных взаимоотношений наставника и наставляемого уделяется второстепенное значение.

Дневник наставника. С целью оказания профессиональной поддержки и практической помощи наставляемым педагогам в профессиональном становлении каждый наставник ведет Дневник наставника. Каждое мероприятие, проведенное с наставляемым, фиксируется в Дневнике наставника, указывается инструктивно-методическая работа (методическая и практическая помощь) и методические рекомендации, описываются формы работы наставника с наставляемым педагогом, например: анкетирование, собеседование, инструктаж, практические занятия по составлению дополнительной общеразвивающей программы, консультации, посещение занятий молодого педагога; методическая помощь в оформлении методической продукции,

подборе дидактического материала, оказание помощи в планировании воспитательной работы и проведении воспитательных мероприятий объединения, оказание помощи в работе с родителями и т.д. (Приложение 2).

2.3. Разработка индивидуального образовательного маршрута педагога

Одной из технологий профессионального развития педагога служит индивидуальный образовательный маршрут. Индивидуальный образовательный маршрут педагога (далее - ИОМ) – это личный, отличающийся характерными признаками путь следования, который представляет собой целенаправленно проектируемую дифференцированную образовательную программу, обеспечивающую педагогу разработку и реализацию личной программы профессионального развития при осуществлении методического сопровождения. ИОМ педагога должен быть рассчитан не на простой прирост знаний, умений, навыков, компетенций, а на главное приобретение педагогического работника – осмысление своего личностного потенциала, мотивацию к непрерывному профессиональному развитию.

Алгоритм разработки ИОМ педагога предусматривает:

- диагностику (самодиагностику) профессионального мастерства,
- самоопределение (саморефлексия) педагога;
- составление на основе полученных результатов ИОМ;
- реализацию ИОМ;
- рефлексивный анализ эффективности ИОМ.

Диагностика профессионального мастерства. Диагностика (самодиагностика) достижений, достоинств и личностных ресурсов педагога в педагогическом контексте:

- для наставляемого при взаимодействии «новичок-мастер»: научно-теоретические, нормативные правовые, психолого-педагогические, ориентированные на воспитанников и их родителей, методические, включающие в себя содержание образования, методики и технологии обучения (Приложение 3);

- для наставляемого при взаимодействии «современный - опытному»: освоение цифровой информационно-коммуникативной среды, ИКТ-компетенции, в том числе с использованием дистанционных онлайн сервисов, цифровизация образования, осуществление взаимодействия и сотрудничества с родителями (законными представителями) воспитанников с помощью информационно-коммуникационных технологий (Приложение 4).

Самоопределение (саморефлексия) педагога. Самоопределение (саморефлексия) педагога – это описание идеального, желаемого образа самого себя как состоявшегося профессионала в целях предотвращения «слепого» копирования чужого опыта.

Составление на основе полученных результатов ИОМ. ИОМ педагога должен включать в себя:

- график обучения по ИОМ;
- осуществление инновационных для данного педагога пробно-поисковых действий, реализуемых в совместной с воспитанниками педагогической деятельности;
- участие в разработке и реализации инновационных программ и педагогических проектов;
- исследовательская деятельность, которая становится необходимой частью профессии;
- комплекс и последовательность конкретных мер и мероприятий в целях достижения желаемого результата.

Реализация ИОМ. В ИОМ фиксируются достижения педагога по каждому из мероприятий в виде конкретного педагогического продукта, а также отражается субъективное отношение к достигнутым результатам. Параллельно с ее реализацией производится корректировка ИОМ – дополнения и изменения, вносимые в ИОМ под влиянием изменений, происходящих в образовании, изменений запросов, интересов и потребностей самого педагога и участников образовательного процесса.

Рефлексивный анализ эффективности ИОМ. Самооценка как способ

обучения, рефлексия процесса достижения и достигнутых результатов по каждому из дефицитов, рефлексия степени приближения к желаемому образу педагога профессионала.

Организация совместной работы наставнических пар по реализации ИОМ построена на основе модульного принципа и может быть реализована в полном и сокращенном вариантах в зависимости от запросов и категорий участников Программы наставничества. ИОМ рассчитан на 288 часов (при нагрузке 4 часа в неделю) и раскрывает технологию изучения программы, определяет последовательность тем и количество часов на каждую из них. Содержание ИОМ включает инвариантный (обязательный для всех слушателей) и вариативные модули. Инвариантные модули изучаются в полном объеме. Учебные элементы (темы) содержания вариантных модулей могут изучаться в полном или сокращенном виде, но все модули должны быть обязательно изучены. (Таблица 4). Наставнической паре представляется право самостоятельно распределять часы по 11 модулям и темам в пределах установленного времени.

Индивидуальный образовательный маршрут (ИОМ) Программы наставничества

ИОМ Программы наставничества

Модуль	Срок	Содержание и планируемый результат		Фактический результат
		для наставляемого педагога при взаимодействии «новичок - мастер»	для наставляемого педагога при взаимодействии «современный - опытному»	
Адаптационно-диагностический этап				
Модуль1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления (инвариантный)	Июль 2025 – Сентябрь 2025	Содержание: - Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития (Приложение 3). - Провести диагностическую (развивающую) беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития. - Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий модуля 2. Планируемый результат: - Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем встреч с	Содержание: - Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития (Приложение 4). - Провести диагностическую (развивающую) беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития. - Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий модуля 2. Планируемый результат: - Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития;	

		наставником. - Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей.	сформулирован перечень тем встреч с наставником. - Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей.	
Формирующий этап				
Модуль 2. Компетенци я в ведении образовател ьного процесса (инвариантн ый)	Октябр ь 2025 — декабр ь 2025	Содержание: - Подготовка к образовательной деятельности. - Изучение методик планирования и организации образовательной деятельности. - Ведение документации педагога. - Использование различных методов обучения, различных видов деятельности и материалов, которые соответствуют уровню развития детей. - Использование средств диагностики знаний, умений и навыков дошкольников. - Изучение способов анализа результатов образовательной деятельности с детьми. Планируемый результат: - Умение планировать образовательную работу с детьми с учетом их возрастных и индивидуальных особенностей. - Умение выбрать форму организации образовательной деятельности с детьми с учетом их возрастных и индивидуальных особенностей. - Обеспечение практической направленности	Содержание: - Научиться применять основные элементы цифровой информационно-коммуникативной среды (пользование личной электронной почтой, электронными носителями и пр.); - Овладеть методическими основами подготовки наглядных и дидактических материалов средствами MicrosoftOffice; - Изучить способы применения ИКТ для разных форм образовательной деятельности: индивидуальной, групповой, фронтальной. Планируемый результат: - Имеются навыки применения основных элементов цифровой информационно-коммуникативной среды. - Владение методическими основами подготовки наглядных и дидактических материалов средствами MicrosoftOffice;	

		образовательного процесса (применение полученных знаний и умений). - Знание и применение различных методов, технологий обучения, воспитания и развития детей дошкольного возраста. - Умение обосновывать выбор тех или иных методов обучения, их оптимального сочетания и соотношения. - Умение анализировать результаты, полученные в процессе образовательной деятельности с детьми.	- Изучены способы применения ИКТ для разных форм образовательной деятельности: индивидуальной, групповой, фронтальной.	
Модуль 3. Компетентность в организации воспитательной работы (инвариантный)	Январь 2026 – Март 2026	Содержание: - Подготовка к воспитательной работе в ДОО. - Изучение методик планирования и организации воспитательной деятельности. - Ознакомление с Рабочей программой воспитания ДОО. - Методика проведения праздников в ДОО. - Признание за детьми права выбора (деятельности, партнера). Создание возможности для его осуществления. - Моделирование отношения сочувствия и позитивных способов общения с акцентом на разрешение проблем и конфликтов. - Использование различных методов обучения, различных видов деятельности и материалов, которые соответствуют уровню	Содержание: - Изучить способы применения ИКТ для разных форм воспитательной работы. - Изучить способ поиска в сети Интернет разработок планов, мероприятий воспитательной направленности. - Проведение досуговой деятельности с применением мультимедийной презентации. Планируемый результат: - Изучены способы применения ИКТ для разных форм воспитательной работы.	

		развития детей. - Использование средств диагностики знаний, умений и навыков дошкольников. - Изучение способов анализа результатов образовательной деятельности с детьми. Планируемый результат: - Умение планировать воспитательную работу с детьми с учетом их возрастных и индивидуальных особенностей. - Умение выбрать форму организации совместной деятельности с детьми с учетом их возрастных и индивидуальных особенностей. - Знание и применение различных способов, методов, технологий воспитания детей дошкольного возраста. - Умение обосновывать выбор тех или иных методов воспитания, их оптимального сочетания и соотношения. - Умение анализировать результаты, полученные в процессе воспитательной работы с детьми. Проявление уважения к мыслям и суждениям каждого ребенка.	- Составлено и загружено в облачное хранилище тематическое планирование досуговых мероприятий - В облачном хранилище Google Диск самостоятельно создана папка «Воспитательная работа», в которую загружены в разработки воспитательных мероприятий.	
Модуль 4. Компетентн ость в установлени	Апрель 2026 – май 2026	Содержание: - Изучение документов о правах ребенка и обязанностях взрослых по отношению к детям.	Содержание: - Изучить программу по созданию слайд-шоу, фильма WindowsMovieMaker.	

и контактов с родителями (инвариантный)		Изучить методическую литературу об особенностях семейного воспитания. - Знакомство с разнообразными формами работы с семьей (родительское собрание, посещение на дому, индивидуальное консультирование) - Изучить виды анкетирования семьи, запросов родителей Планируемый результат: - Умение активно взаимодействовать с родителями воспитанников. - Составление плана работы с родителями. - Умение определять цели и задачи работы с отдельной семьей. - Умение самостоятельно организовывать и проводить родительское собрание, посещение на дому, индивидуальное консультирование. - Умение самостоятельно разработать анкету на выявление потребностей семьи. - Составление характеристики семьи	- Изучить возможности социальных сетей, блога, сайта воспитателя, сайт группы, электронную почту, чат WhatsApp, Skype, iMessage, VK, Telegram и др. - знакомство с GoogleForms для использования в анкетировании родителей. Планируемый результат: - Создан фильм в программе WindowsMovieMaker для демонстрации на родительском собрании - Создан чат для общения с родителями в мессенджерах WhatsApp, Telegram. - Создано сообщество группы в социальной сети VK. - Проведено родительское собрание с помощью платформы Яндекс.Телемост - С помощью GoogleForms разработана анкета для родителей по патристическому воспитанию детей	
Модуль 5. Компетентность в разработке и реализации	Июнь-2026 – август 2026	Содержание: - Изучение ФГОС ДО - Изучение требований к структуре и содержанию рабочей программы. - Ознакомление с нормативными документами, регламентирующими	Содержание: - Изучение браузера Яндекс и входящих в него сервисов. - Работа на сайте ФИРО с навигатором образовательных программ дошкольного образования.	

авторских образовательных программ (инвариантный)		деятельность дошкольных образовательных учреждений. - Изучение комплексных и парциальных программ дошкольного образования, представленных на сайте ФИРО - Изучение образовательных программ, реализуемых в ДОУ. Планируемый результат: - Знание образовательных стандартов дошкольного образования, требований к структуре и содержанию рабочей программы. - Ориентируется в выборе комплексных и парциальных программ дошкольного образования. - Составлена рабочая образовательная программа педагога.	Планируемый результат: - Ориентируется в навигаторе образовательных программ дошкольного образования. - Рабочая образовательная программа педагога загружена в облачное хранилище Яндекс Диск.	
Модуль 6. Компетентность в выстраивании индивидуального образовательного маршрута воспитанни	Сентябрь 2026	Содержание: - Организация собственной педагогической деятельности, ориентированной на индивидуальные особенности ребенка. - Владение средствами диагностики индивидуальных особенностей ребенка и особенностей группы. - Определение индивидуальных целей на краткосрочную и долгосрочную перспективу. - Оказание дифференцированной помощи	Содержание: - Изучить способы составления диагностических карт индивидуального развития ребенка с помощью текстового редактора Microsoft Word. - Продолжать изучать офисный пакет приложений Microsoft Office для подготовки наглядных и дидактических материалов. - Изучить правила работы с	

ков (инвариантн ый)		детям с разным уровнем подготовки и отношения к обучению. - Знакомство с методикой составления ОИМ на ребенка. Планируемый результат: - Создание благоприятных условий развития детей в соответствии с их возрастными и индивидуальными особенностями и склонностями: - Умение планировать индивидуальную работу с детьми. - Умение разрабатывать ИОМ на ребенка.	интерактивным столом Планируемый результат: - Составлены с помощью текстового редактора Microsoft Word и самостоятельно загружены в облачное хранилище Google Диск диагностические карты индивидуального развития ребенка, ИОМ. - Разработана интерактивная дидактическая игра «4 лишний» с помощью программы Microsoft Power Point. - Самостоятельно закачана игра на интерактивный стол с помощью приложения Google Play.	
Модуль 7. Компетентн ость во владении современны ми образовател ьными технология ми (инвариантн ый)	Октябр ь 2026 - Ноябрь 2026	Содержание: - Изучение положительного опыта коллег по использованию современных педагогических технологий в воспитательно-образовательном процессе. - Изучение особенностей организации проектной деятельности и детского экспериментирования в ДОО. - Изучение опыта работы дошкольных учреждений по инновационной деятельности. Планируемый результат:	Содержание: - Изучить официальный сайт, страничку ДОО в социальных сетях VK, Одноклассники. - Ознакомиться с правилами размещения информации в сети Интернет. - Изучить платформы создания персонального сайта педагога. Планируемый результат: - Хорошая ориентация по сайту, на страницах ДОО в социальных сетях	

		- Осуществляет компетентностный подход при включении в воспитательно-образовательный процесс современных образовательных технологий. - Разрабатывает краткосрочный проект с воспитанниками. - Владеет методами планирования и проведения детского эксперимента. - Принимает участие в реализации деятельности инновационной площадки, функционирующей в ДОУ.	VK, Одноклассники. - Изучены правила размещения информации в сети Интернет - Создан персональный сайт педагога на платформе Google сайт.	
Модуль 8. Компетентность в организации здоровьесберегающих условий образовательного процесса (инвариантный)	Декабрь 2026 – Январь 2027	Содержание: - Изучение особенностей физиологического развития детей дошкольного возраста. - Изучение современных методов и приемов организации и проведения работы по содействию здоровью ребёнка в условиях ДОО. - Изучение вариантов применения здоровьесберегающих образовательных технологий в зависимости от конкретных практических обстоятельств. Планируемый результат: - Создает условия для сохранения здоровья всех участников образовательного процесса. - Знает физиологические особенности развития детей дошкольного возраста. - Умение обосновывать выбор тех или иных	Содержание: - Поиск в сети Интернет современной методической, педагогической литературы, научных журналов для самостоятельного изучения по здоровьесбережению. - Дистанционное участие в семинарах, мастер-классах, конференциях. Планируемый результат: - Публикации на персональном сайте и обмен опытом в сетевых сообществах по здоровьесбережению.	

		вариантов использования здоровьесберегающих технологий в зависимости от конкретных практических обстоятельств. - Создает психологически комфортную и безопасную образовательную среду, обеспечивая безопасность жизни детей, сохранение и укрепление их здоровья, поддерживая эмоциональное благополучие ребенка в период пребывания в образовательной организации.		
Модуль 9. Компетентность в создании предметно-пространственной среды (инвариантный)	Май 2027	Содержание: - Изучение основных требований, принципов, особенностей, алгоритма организации развивающей предметно-пространственной среды. - организации предметно-пространственной среды. - Ознакомление с примерным перечнем центров в соответствии с образовательными областями и примерным их содержанием, вариантами размещения материалов в группе в соответствии с возрастом детей. - Изучение опыта работы дошкольных учреждений по организации развивающей предметно-пространственной среды. Планируемый результат: - Знает назначение и цели организации	Содержание: - Поиск в сети Интернет научно-методической литературы для самостоятельно изучения, поиск инноваций в создании предметно-развивающей среды в ДОУ. - Связь в сетевых сообществах с педагогами других дошкольных учреждений по вопросам организации РППС. - Дистанционное участие в вебинарах, семинарах, мастер-классах, конференциях. Планируемый результат: - Представление опыта работы по организации и оснащению РППС группы на личном сайте педагога,	

		РППС ДОО. - Умеет моделировать РППС группы, которая бы позволила ребенку проявить творческие способности, познавать способы образного воссоздания мира и языка искусств, реализовывать познавательно-эстетические и культурно-коммуникативные потребности в свободном выборе.	- Дистанционное обучение коллег по организации и оснащению РППС группы на онлайн-конференциях, мастер-классах. - Проведение виртуальной экскурсии по зданию ДОО.	
Модуль 10. Креативная компетентность и Компетентность профессионально-личностного совершенствования (вариантный)	В течение реализации Программы наставничества	Содержание: - Изучение современной методической, педагогической литературы. - Посещение обучающих семинаров, практикумов и т.д. - Участие в дискуссиях, обмене опытом с коллегами. - Систематическое прохождение курсов повышения квалификации. - Участие в открытых просмотрах образовательной деятельности. - Изучение информационно-компьютерных технологий - Участие в конкурсах профессионального мастерства. - Осуществление работы по самообразованию. Планируемый результат: - Самостоятельный поиск и внедрение в практику новых педагогических идей, новых	Содержание: - Поиск в сети Интернет современной методической, педагогической литературы, научных журналов для самостоятельного изучения. - Дистанционное участие в семинарах, мастер-классах, конференциях. - Самостоятельный поиск и прохождение курсов повышения квалификации. Планируемый результат: - Владеет навыками пользования мессенджерами, социальными сетями, электронной почтой для общения с коллегами и размещения своих педагогических разработок. - Умеет при помощи информационных технологий самостоятельно искать, анализировать и отбирать необходимую информацию, а также организовывать,	

		способов решения педагогических задач. - Позитивное отношение к новым идеям, стремление реализовать их на практике по собственной инициативе, без воздействия администрации. - Стремление к творческим достижениям - Способность отказаться от стереотипов в педагогической деятельности, преодолеть инерцию мышления. - Имеет потребность в непрерывном обновлении собственных знаний и умений. - Владеет навыками выступления на конференциях различного уровня. - Принимает участие в конкурсах профессионального мастерства. - Проводит для коллег показ открытой организованной образовательной деятельности. - Стремится к самосовершенствованию. - Имеет способность к коррекции своей деятельности. - Пройдена аттестация.	преобразовывать, сохранять и передавать ее. - Владеет навыками выступления на конференциях различного уровня в онлайн формате. - Пройдены курсы повышения квалификации при помощи дистанционных технологий.	
Контрольно-оценочный этап				
Модуль 11. Анализ достигнуты х результатов	Май 2027г. , Июнь -	Содержание: - Подведение итогов работы и анализ эффективности реализации модулей ИОМ. - Провести динамику профессионального роста наставляемого педагога.	Содержание: - Подведение итогов работы и анализ эффективности реализации модулей ИОМ. - Провести динамику профессионального	

	август 2027 г.	- Провести самоанализ своей деятельности за время участия в Программе наставничества. - Наметить перспективы дальнейшей работы в данном направлении. Планируемый результат: - Проведен анализ и подведен итог эффективности Программы наставничества. - Намечены перспективы дальнейшей работы в данном направлении.	роста наставляемого педагога. - Провести самоанализ своей деятельности за время участия в Программе наставничества. - Наметить перспективы дальнейшей работы в данном направлении. Планируемый результат: - Проведен анализ и подведен итог эффективности Программы наставничества. - Намечены перспективы дальнейшей работы в данном направлении.	
--	----------------------	--	---	--

Если при реализации ИОМ фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать.

2.4. Методы и формы наставничества

Методы наставнической деятельности отличаются большим разнообразием. Это связано с тем, что в работе наставника, в зависимости от особенностей конкретной ситуации, могут быть использованы методы, заимствованные из педагогики, андрагогики, социальной работы, профконсультирования, психотерапии и других отраслей практической психологии, коррекционной педагогики.

Основные (общеупотребительные) методы наставнической деятельности:

- методы организации деятельности наставляемого, выступающей фактором его развития и накопления личностно значимого опыта;
- организация обсуждения (беседа, групповая рефлексия), в процессе которого осуществляются оценка и осмысление опыта, полученного в деятельности;
- создание специальных ситуаций (развивающих, деятельностных, коммуникативных, проблемных, конфликтных), расширяющих опыт сопровождаемого и активизирующих процессы его развития;
- создание внешних условий, среды освоения деятельности (в том числе предметно-пространственной среды, оптимальной для развития наставника);
- методы диагностико-развивающего и контролирующего оценивания (в том числе «включенное наблюдение», беседа, анкетирование, социометрия и т. д.);
- нетворкинг — метод организации контактов и взаимодействия сопровождаемых с актуально и перспективно значимыми социальными партнерами;
- методы актуализации индивидуальной мотивации и фасилитации; – личный пример (наставник как носитель образа «успешной профессиональности»,

эффективных стратегий самообразования и саморазвития, обладающий определенными компетенциями и демонстрирующий определенные образцы деятельности);

- информирование (в том числе в форме инструктирования);
- наблюдение;
- курирование – способ сохранения и поддержания контакта наставника и наставляемого, контроля ситуации со стороны наставника;
- интервенция – специфический способ «вхождения» в личностное пространство для минимизации (устранения) негативной адаптации и стимулирования позитивной адаптации личности в изменяющихся ситуациях;
- коррекция – процесс исправления тех или иных нарушенных функций;
- психологическая помощь – это особая деятельность наставника, осуществляемая в процессе решения профессиональной задачи, возникающей у наставляемого;
- тренинг – многофункциональный метод преднамеренных изменений психологических феноменов человека, группы и организации с целью гармонизации профессионального и личностного бытия человека.

Нетрадиционные методы наставничества (технология сотрудничества):

- коучинг. Коучинг означает – тренировать, наставлять, воодушевлять. Коучинг – это развивающее консультирование. В деятельности ДОО данная идея используется давно в виде взаимопосещений опытными педагогами занятий молодых воспитателей. Разница между обычным консультированием и новыми технологиями: коучинг – это активная форма обучения, направленная на личностную поддержку профессиональной деятельности. Основа данной техники – интерактивное общение, дискуссия (вопрос-ответ), где педагог не получает советов и рекомендаций, а только отвечает на вопросы, которые ему задает консультант, и сам находит резервы и пути для решения своих проблем. Безусловно, консультант должен иметь опыт консультирования. В процессе работы он выстраивает с педагогом партнерские (равноправные) отношения, являясь в первую очередь партнером, а не советником. Коучинг не зря называют

«терапией успеха». Это – нечто среднее между психологической помощью и профессиональным тренингом.

- кейс-метод. Нетрадиционный метод в работе с наставляемыми – неигровой метод анализа и решения ситуаций, где педагоги участвуют в непосредственном обсуждении деловых ситуаций и задач, взятых из реальной практики. Кейс-метод может быть назван методом анализа конкретных ситуаций. Суть метода довольно проста: для организации обучения используются описания конкретных ситуаций (от английского «case» - случай). Педагогам предлагают осмыслить реальную жизненную ситуацию, описание которой одновременно отражает не только какую-либо практическую проблему, но и актуализирует определенный комплекс знаний, который необходимо усвоить при разрешении данной проблемы. При этом сама проблема не имеет однозначных решений. Будучи интерактивным методом обучения, кейс-метод завоевывает позитивное отношение со стороны педагогов, которые видят в нем возможность проявить инициативу, почувствовать самостоятельность в освоении теоретических положений и овладении практическими навыками. Не менее важно и то, что анализ ситуаций довольно сильно воздействует на профессионализацию обучаемых, способствует их взрослению, формирует интерес и позитивную мотивацию. Кейс-метод – это не просто методическое нововведение, распространение метода напрямую связано с изменениями в современной ситуации в образовании. Можно сказать, что метод направлен не столько на освоение конкретных знаний, или умений, сколько на развитие общего интеллектуального и коммуникативного потенциала педагогов.

- Технология открытого пространства. Предусматривает активное участие каждого педагога, создание демократической атмосферы, равенство возможностей, открытость и сотрудничество, взаимодействие, общение, развитие и обмен идеями.

- квик – настройка. Это настрой педагога на успешную работу (например: «Если вы хотите нравиться людям – улыбайтесь! Улыбка – солнечный лучик для опечаленных, противоядие созданное природой от неприятностей»).

Формы работы с наставляемыми:

Стержнем прогрессивных форм методической работы с наставляемым является активизация познавательной деятельности педагогов. Такие разнообразные формы работы способствуют развитию познавательного интереса к профессии и оказывают положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности. Программа наставничества предполагает использование следующих форм работы наставника с наставляемым:

- **Коллективная работа:** Педагогический совет, Педагогический семинар, Вечера вопросов и ответов, Круглый стол, Педагогические конференции, День наставника, Неделя открытых дверей МБДОУ (является эффективной формой контроля работы начинающего педагога, так как открытые занятия дают возможность наблюдать за действиями других педагогов в схожих ситуациях, сравнивать свои педагогические умения и поведение с умениями и поведением других педагогов; перенимать у других приемы воспитательных воздействий).

- **Групповая работа:** Групповое консультирование, Групповые дискуссии Цель дискуссии заключается в совместной выработке оптимального подхода к решению той или иной воспитательной ситуации, основываясь на понимании ее психологического и педагогического смысла), Обзоры педагогической литературы, Деловые игры.

- **Индивидуальная работа.** Особое внимание уделяется индивидуальному взаимодействию в наставнической паре и выделяются следующие формы работы:

1. Индивидуальные консультации. Суть консультирования в процессе оказания наставнической поддержки заключается в следующем: установление контакта и развитие позитивных взаимоотношений с наставляемым педагогом; психолого-педагогическая диагностика профессионально значимой проблемы; контроль и корректировка процесса образования; системный анализ ситуаций. Консультация может носить выраженный инструктивный характер, либо проходить в форме обсуждения сложных воспитательных ситуаций, которые вызывают затруднения.

2. Практические занятия. Практические занятия направлены на

выработку и закрепление педагогических умений и навыков, являются действенной формой повышения профессионализма наставляемого педагога. Разрыв между его теоретическими представлениями и практическими умениями является наиболее характерным недостатком.

3. Индивидуальное обучение. Основным достоинством индивидуального обучения наставляемого педагога является возможность полной индивидуализации содержания, методов и темпов оказания наставнической помощи. Такая форма работы позволяет следить за каждым его действием при решении конкретных педагогических задач в процессе профессиональной деятельности; осуществлять корректировку и анализ эффективности взаимодействия в паре «наставник – наставляемый». Прежде чем приступить к индивидуальному обучению, необходимо уточнить, на каком уровне находятся профессиональные знания, умения и навыки наставляемого педагога.

Еще одной из форм поддержки наставляемых педагогов может стать **Наглядная педагогическая пропаганда.** Осуществляя педагогическую пропаганду, можно использовать сочетания различных видов наглядности. Через материалы стендов, тематических выставок и др. можно не только познакомить молодого педагога с вопросами организации учебного процесса, но и доступно и убедительно донести необходимую педагогическую информацию, показать передовые методы работы опытному педагогу.

Кроме того, при составлении и реализации ИОМ педагога большое внимание уделяется **самообразованию** педагога. Знания можно получать разными способами (совместная деятельность с наставником, участие в мероприятиях детского сада, курсы повышения квалификации; обучающие и практические семинары; деятельность в рамках эксперимента; работа в методических объединениях и творческих группах), но наиболее эффективный способ повышения педагогического мастерства учителя – это самообразование. **Самообразование** – одна из форм повышения профессионального мастерства педагога. Это целенаправленная работа педагога по расширению и углублению своих теоретических знаний, совершенствованию имеющихся и приобретению

новых профессиональных навыков и умений в свете современных требований педагогической и психологической наук. Наставляемый педагог должен в течение реализации ИОМ углублённо заниматься проблемой, решение которой вызывает определённые затруднения или которая является предметом его особого интереса. Самостоятельная работа по самообразованию позволит педагогу повысить свой профессиональный уровень: пополнить свой методический багаж, моделировать и прогнозировать образовательный процесс; найти новые нестандартные подходы в работе с детьми; раскрыть творческий потенциал. А это, в свою очередь, будет влиять на результативность педагогической деятельности в целом.

Вместе с наставником наставляемый педагог разрабатывает **Личный план работы над поставленной перед собой проблемой (план самообразования педагога)**. В индивидуальном плане должны найти отражение следующие аспекты:

- цели профессионального развития;
- варианты распределения времени на изучение психолого-педагогической и методической литературы;
- разработка программно-методического обеспечения воспитательно-образовательного процесса;
- получение консультаций;
- обсуждение возникших проблем с коллегами;
- взаимопосещение уроков;
- работа по апробации полученных знаний на практике;
- участие в системе общеучилищной методической работы;
- самообобщение результатов работы;
- передача собственного опыта коллегам и др.

3. ИНФОРМАЦИОННЫЙ РАЗДЕЛ

ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Система наставничества является совокупностью условий, ресурсов, процессов, механизмов, инструментов, необходимых и достаточных для успешной реализации в ДОО Программы наставничества педагогических работников. Под условиями понимаются те факторы, элементы и особенности функционирования ДОО, которые существенно влияют на различные аспекты ее результативности, те условия, которые непосредственно задействованы в системе наставничества, являются ее ресурсами, необходимыми для реализации Программы наставничества.

3.1. Кадровые условия и ресурсы

Кадровые условия предполагают наличие в ДОО:

- руководителя, разделяющего ценности отечественной системы образования, приоритетные направления ее развития. Заведующий ДОО является руководителем системы наставничества ДОО;
- координатора реализации Программы наставничества;
- наставников — педагогов, которые имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности и демонстрируют образцы лучших педагогических практик, профессионального взаимодействия с коллегами;
- педагога-психолога, в фокусе которого находятся личности наставника и наставляемого, организация и психологическое сопровождение их взаимодействия.

3.2. Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы

Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы реализации Программы наставничества в ДОО:

- подготовку локальных нормативных актов, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников;
- оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий дорожной карты по реализации

Программы наставничества и ИОМ педагогов;

- цифровую информационно-коммуникационную среду наставничества вне зависимости от конкретного места работы наставляемого и наставника и круга их непосредственного профессионального общения;
- изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников;
- координирование вертикальных и горизонтальных связей в управлении наставнической деятельностью;
- нормотворческую, учебно-методическую, научно-методическую, информационно-аналитическую деятельность сетевых сообществ, педагогических ассоциаций и т.д., направленную на поддержку наставничества педагогических работников в образовательных организациях;
- осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.

3.3. Материально-технические условия и ресурсы

Материально-технические условия и ресурсы ДОО включают:

- рекреационную зону (модульный кабинет, комната отдыха) для проведения индивидуальных и групповых (малых групп) встреч наставников и наставляемых;
- доску объявлений для размещения открытой информации по наставничеству педагогических работников (в т.ч. электронный ресурс, чаты/группы наставников-наставляемых в социальных сетях);
- широкополосный (скоростной) интернет;
- Wi-Fi;
- средства для организации видео-конференц-связи (ВКС);
- другие материально-технические ресурсы.

3.4. Финансово-экономические условия

Мотивирование и стимулирование. Стимулирование реализации Программы наставничества является инструментом мотивации и выполняет три функции – экономическую, социальную и моральную.

Материальное (денежное) стимулирование В коллективном договоре ДОО в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе регионального уровня определены размеры выплат стимулирующего характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности.

Нематериальные способы стимулирования предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе, увеличение работоспособности педагогических работников, повышение их лояльности к руководству, привлечение высококвалифицированных специалистов, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов:

- наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров органов государственной власти различных уровней и органов местного самоуправления;
- наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;
- награждение наставников дипломами (благодарственными письмами) с публикацией на официальном сайте ДОО и в социальных сетях, представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах.
- участие в фестивалях, форумах, конференциях наставников на республиканском и федеральном уровнях;
- проведение конкурсов профессионального мастерства и т.д.

3.5. Психолого-педагогические условия

Психолого-педагогические условия включают меры по созданию атмосферы психологического комфорта и доверия, взаимопомощи и уважения в педагогическом коллективе. Такая атмосфера позволяет предотвратить напряжение и конфликтные ситуации в коллективе, повысить

стрессоустойчивость наставников и наставляемых; нивелировать монотонность и однообразие в деятельности педагогов старших возрастов, предотвратить их профессионально-личностное выгорание, успешно адаптировать молодых (начинающих) педагогов в коллективе. Психолого-педагогический ресурс в Программе наставничества включает:

- широкое использование методик и технологий рефлексивно-ценностного и эмоционально-ценностного отношения к участникам системы наставничества, которые способствуют актуализации глубинных жизненных ресурсов, нередко скрытых от них самих;
- психологическую поддержку формируемым парам наставников и наставляемых посредством проведения психологических тренингов, направленных на развитие эмпатических способностей, применения акмеологических практик, укрепляющих профессиональное здоровье специалистов, способствующих преодолению жизненных и профессиональных кризисов;
- формирование психологической готовности наставляемого не копировать чужой, пусть и очень успешный опыт, а выйти на индивидуальную траекторию, которая поможет сформироваться неповторимому профессиональному почерку педагога.

4. МОНИТОРИНГ КАЧЕСТВА И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Мониторинг качества процесса реализации Программы наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе наставничества или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга качества Программы наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие изменения происходят во взаимодействии наставника и наставляемого, а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг предполагает оценку двух аспектов наставничества:

- качества реализуемой в ДОО Программы наставничества (качества совместной работы наставнических пар, отражается на динамике изменений ДОО) и эффективности Программы наставничества как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри ДОО, оценка проводится через «Мониторинг процесса реализации программы наставничества».
- мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительная динамика результатов по ИОМ с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, в соответствии с профессиональной успешностью и адаптированностью внутри коллектива, оценка проводится через «Мониторинг влияния программ на всех участников (личностных изменений)».

4.1. Этапы Мониторинга реализации Программы наставничества

Оценка результатов реализации (Мониторинг) проводится в три этапа:

- в начале реализации программы – Начальный мониторинг (фактически это составная часть проектирования программы наставничества) – сентябрь 2025г.;
- в середине реализации программы - Промежуточный мониторинг – май 2026г.;
- по завершении Программы наставничества Контрольный мониторинг – июнь - август 2026г.

Поэтому все зависимые от воздействия Программы наставничества параметры фиксируются трижды. Сопоставление результатов трех этапов позволяет выявить динамику, оценить качество, выявить риски и «точки роста» внедрения Программы наставничества в ДОО.

4.2. Мониторинг процесса реализации программы наставничества

Алгоритм проведения мониторинга:

1. анкетирование участников проекта;
2. самоанализ;
2. SWOT-анализ.

Анкетирование участников проекта. Анкеты для наставника и наставляемого аналогичны по запрашиваемым от обоих участников данным, по 6 параметрам (Таблица 5.) и представлены для Начального мониторинга (Приложение 5., Приложение 6.), Промежуточного мониторинга (Приложение 7., Приложение 8.) и Контрольного мониторинга (Приложение 9., Приложение 10.). Для анкетирования рекомендуется использовать гугл-форму анкеты.

Таблица 5.

№	Фиксируемый параметр	Комментарии
1.	Имеющийся опыт наставничества (уровень осведомленности)	Важны для составления Программы наставничества, программы обучения наставника, при планировании информационно - просветительских мероприятий
2.	Эффективность программы наставничества (ожидаемая и реальная)	Важно для оценки качества реализации Программы наставничества, выявления личностной динамики (при анализе необходимо дополнение результатами психологических текстов)
3.	Определяемые методологией наставничества условия взаимодействия: комфорта и ощущения поддержки (ожидаемый и реальный уровень комфорта и значимость поддержки)	Выявление возможных рисков личностного характера (при анализе необходимо дополнение результатами психологических текстов на тревожность)
4.	Личностно значимый аспект цели Программы наставничества:	Важно для оценки качества, как самой Программы наставничества, так и

	качество и ценность (ожидаемый и реальный уровень качества и практическая польза)	результатов ее реализации
5.	Определяемые методологией наставничества условия взаимодействия: совместное проектирование плана работы пары	Осознание участниками важности консенсуса при принятии плана работы пары
6.	Определяемые методологией наставничества условия взаимодействия: ориентиры в целях, содержании и технологиях данной формы	Осознание участниками стандартов реализации данной формы

Анализ анкет участников Программы наставничества позволяет определить:

- качество наставничества;
- причины удовлетворенности (неудовлетворенности) наставляемого (наставника) участием в Программе наставничества;
- пути совершенствования системы наставничества и деятельности каждого наставника.

Самоанализ. Под самоанализом понимается сбор данных о воспитательно-образовательном процессе в ДОО и его результатах в целом для оценки имеющихся условий, пригодных для организации наставнической деятельности (соответствие требованиям Программы наставничества) и выявления дефицитов.

Самоанализ проводится по следующим категориям:

- анализ обратной связи (анкет) от участников Программы наставничества (Приложение 11.);
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (анализ реализации ИОМ);
- анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

Качественные показатели:

1. Доля молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), работающих в ДОО, вошедших в Программу наставничества, % (отношение количества молодых специалистов, вошедших в программы наставничества, к

общему количеству молодых специалистов, работающих в ДОО).

2. Доля малоопытных педагогов, работающих в ДОО, вошедших в Программы наставничества, % (отношение количества малоопытных педагогов, вошедших в программы наставничества, к общему количеству малоопытных педагогов, работающих в ДОО).

3. Доля педагогов со стажем, работающих в ДОО, вошедших в Программу наставничества, % (отношение количества молодых специалистов, вошедших в программы наставничества, к общему количеству молодых специалистов, работающих в ДОО).

4. Уровень удовлетворенности наставляемых участием в Программе наставничества, % (отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в Программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в Программе наставничества).

5. Уровень удовлетворенности наставников участием в Программе наставничества, % (отношение количества наставников, удовлетворенных участием в Программе наставничества, к общему количеству наставников, принявших участие в Программе наставничества).

6. Доля участников Программы наставничества, которые видят свое профессиональное развитие в данной ДОО в течение следующих 5 лет, % (отношение количества участников Программы наставничества, которые видят свое профессиональное развитие в данной ДОО в течение следующих 5 лет, к общему количеству участников Программы наставничества).

7. Доля участников Программы наставничества, у которых появилось желание и (или) силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования пр., % (отношение количества участников Программы наставничества, у которых появилось желание и (или) силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования пр., к общему количеству участников Программы наставничества).

8. Доля наставляемых педагогов, которые после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и

педагогического потенциала, % (отношение количества участников Программы наставничества, которые после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала, к общему количеству участников Программы наставничества).

Количественные показатели:

1. Количество мотивированных запросов от педагогов ДОО на участие в Программе наставничества.
2. Количество педагогов, прошедших обучение по наставничеству.
3. Количество наставляемых педагогов, успешно прошедших обучение по модулям ИОМ.
4. Количество проведенных в наставнической группе мероприятий по вопросам наставничества.
5. Количество проведенных в ДОО мероприятий по вопросам наставничества.
6. Количество педагогических работников, принявших участие в мероприятиях по вопросам наставничества в ДОО.
7. Количество педагогических работников, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества в других организациях.

Еще одним видом ресурсов, требующим самоанализа, являются материальные ресурсы. К ним отнесем места встреч наставнических пар, наличие необходимого оборудования, расходные материалы. В период пандемии актуальным остается вопрос обеспечения «цифрового равенства». Куратору важно знать о наличии оборудования для дистанционного общения с наставником. Получение всей указанной выше информации позволяет перейти к следующему этапу мониторинга – SWOT-анализу.

SWOT-анализ полученных результатов. SWOT-анализ призван дать представление о возможностях программы наставничества и угрозах ее реализации.

SWOT-анализ предоставляет информацию в виде таблицы по 4 параметрам: сильные и слабые стороны проекта, его возможности и угрозы реализации

программы (Приложение 12.).

Сильные и слабые стороны – это внутренние факторы, возможности и угрозы – внешние. Внутренние факторы касаются непосредственно проекта, внешние – среды, которая его окружает (Таблица 6.). Опросник для SWOT-анализа реализуемой программы наставничества (Приложение 13.).

Таблица 6.

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

4.3. Мониторинг влияния программ на всех участников (личностных изменений)

Предметом исследования в этой части мониторинга являются:

- Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы для наиболее эффективного формирования наставнических пар.
- Оценка динамики характеристик образовательного процесса.

По результатам исследования на этапе Промежуточного контроля производится анализ и корректировка сформированных стратегий образования наставнических пар. По мере реализации программы наставничества необходимо отслеживать динамику:

- развития гибких навыков;
- уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования;
- степени включенности наставляемых в образовательный процесс;
- качества адаптации молодого специалиста на месте работы и (или) удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в ДОО.

Программа наставничества предлагает использовать следующие **критерии динамики развития наставляемых педагогов:**

- улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение

- ценностных ориентаций участников в сторону социально - значимых;
- степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональной деятельности;
 - нормализация уровня тревожности; оптимизация процессов общения;
 - повышение уровня самооценки наставляемого;
 - активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;
 - удовлетворенность профессией;
 - психологический климат в педагогическом коллективе.

Процедура оценивания динамики развития наставляемых педагогов

Таблица 7.

Параметры оценивания	Процедуры оценивания
Динамика (ожидаемая как позитивная) образовательных результатов	Сбор статистических данных, включенное наблюдение, беседа, интервью, наставника, куратора и руководителя Программы наставничества, самоанализ наставляемого, анкета (Приложение 14.).
Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в повседневной жизни	
Активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью	
Изменение ценностных ориентаций участников в сторону социально-значимых	Наблюдение, беседа, интервью, наставника, куратора и руководителя Программы наставничества
Уровень тревожности (ожидаемая нормализация)	Психологические тесты (Приложение 15.), наблюдение, беседа, интервью, наставника, куратора и руководителя Программы наставничества
Процессы общения (ожидаемая оптимизация)	Наблюдение, беседа, интервью, наставника, куратора и руководителя Программы

	наставничества
Уровень самооценки наставляемого (ожидаемое повышение)	Психологические тесты (Приложение 16., Приложение 17.), наблюдение, беседа, интервью, наставника, куратора и руководителя Программы наставничества
Уровень удовлетворенности профессией (ожидаемое повышение)	Психологические тесты (Приложение 18.), наблюдение, беседа, интервью, наставника, куратора и руководителя Программы наставничества
Психологический климат в педагогическом коллективе (ожидаемое повышение)	Психологические тесты (Приложение 19.), наблюдение, беседа, интервью, наставника, куратора и руководителя Программы наставничества

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Педагогический опыт можно почерпнуть из книг, методических пособий, Интернета и других источников информации, но человечество еще не придумало лучшего способа передачи опыта, чем личный контакт и творческое взаимодействие педагогов-единомышленников разных поколений.

Программа наставничества вступает в силу с момента принятия Педагогическим советом ДОО и утверждения руководителем ДОО.

В Программу наставничества могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации и вновь принятыми локальными нормативными актами образовательной организации.

Нормативная база реализации Программы наставничества:

- Положение о наставничестве.
- Программа наставничества.
- Приказ об утверждении наставнических пар/групп.
- Индивидуальные образовательные маршруты наставляемых .
- Отчет по итогам наставнической программы (включая отчеты наставников и куратора).
- Приказ о поощрении участников наставнической деятельности.

Информационно-методическое обеспечение системы наставничества в ДОО реализуется с помощью:

- официального сайта ДОО;
- участия педагогов в сетевых предметных сообществах;
- организации доступа в виртуальные библиотеки, в том числе библиотеки методической литературы;
- сетевого взаимодействия образовательных организаций и других субъектов в рамках организации единого пространства наставничества, продвижения педагогических и наставнических практик и опыта.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Блинов В. И., Есенина Е. Ю., Сергеев И. С. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент // Профессиональное образование и рынок труда. – 2019 – № 3 – С. 4–18.

2. Бондаренко Н. Пять главных приемов наставничества. Как обучать и мотивировать взрослых людей / Н. Бондаренко. — Текст: электронный. — URL: <https://clck.ru/QWQW9>
3. Виноградова, Н.А. Управление качеством образовательного процесса в ДОУ / Н.А. Виноградова, Н.В. Микляева – М.: АЙРИС ПРЕСС, 2007. – 176 с
4. Закаблущая Е. Молодой специалист и наставник /Электронный ресурс
5. Кларин М.В. Современное наставничество: новые черты традиционной практики в организациях XXI века //Экономика и образование. – 2016. – С. 92-112
6. Наставничество: эффективная форма обучения: информационно метод. материалы / авт.-сост.: Нугуманова Л.Н., Яковенко Т.В. — Казань: ИРО РТ, 2019 — 48 с.
7. Памятка наставнику [Электронный ресурс] <https://clck.ru/33V7uv>
8. Сулейманова Н. Как сделать наставничество эффективным// Кадровик. Кадровый менеджмент (управление персоналом). – 2012 – №9.
9. Тарасова Н.В., Пастухова И.П., Чигрина С.Г. Индивидуальная программа развития и система наставничества как инструменты наращивания профессиональных компетенций педагогов. Рекомендации для руководящих и педагогических работников общеобразовательных организаций / Н.В. Тарасова, И.П. Пастухова, С.Г. Чигрина; Научно-исследовательский центр социализации и персонализации образования детей. ФИРО РАНХиГС – М.: Перспектива, 2020. – 108 с.

Если при реализации ИОМ фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать.

2.4. Методы и формы наставничества

Методы наставнической деятельности отличаются большим разнообразием. Это связано с тем, что в работе наставника, в зависимости от особенностей конкретной ситуации, могут быть использованы методы, заимствованные из педагогики, андрагогики, социальной работы, профконсультирования, психотерапии и других отраслей практической психологии, коррекционной педагогики.

Основные (общеупотребительные) методы наставнической деятельности:

- методы организации деятельности наставляемого, выступающей фактором его развития и накопления личностно значимого опыта;
- организация обсуждения (беседа, групповая рефлексия), в процессе которого осуществляются оценка и осмысление опыта, полученного в деятельности;
- создание специальных ситуаций (развивающих, деятельностных, коммуникативных, проблемных, конфликтных), расширяющих опыт сопровождаемого и активизирующих процессы его развития;
- создание внешних условий, среды освоения деятельности (в том числе предметно-пространственной среды, оптимальной для развития наставника);
- методы диагностико-развивающего и контролирующего оценивания (в том числе «включенное наблюдение», беседа, анкетирование, социометрия и т. д.);
- нетворкинг — метод организации контактов и взаимодействия сопровождаемых с актуально и перспективно значимыми социальными партнерами;
- методы актуализации индивидуальной мотивации и фасилитации; – личный пример (наставник как носитель образа «успешной профессиональности», эффективных стратегий самообразования и саморазвития, обладающий определенными компетенциями и демонстрирующий определенные образцы деятельности);
- информирование (в том числе в форме инструктирования);
- наблюдение;
- курирование – способ сохранения и поддержания контакта наставника и наставляемого, контроля ситуации со стороны наставника;

- интервенция – специфический способ «вхождения» в личностное пространство для минимизации (устранения) негативной адаптации и стимулирования позитивной адаптации личности в изменяющихся ситуациях;
- коррекция – процесс исправления тех или иных нарушенных функций;
- психологическая помощь – это особая деятельность наставника, осуществляемая в процессе решения профессиональной задачи, возникающей у наставляемого;
- тренинг – многофункциональный метод преднамеренных изменений психологических феноменов человека, группы и организации с целью гармонизации профессионального и личностного бытия человека.

Нетрадиционные методы наставничества (технология сотрудничества):

- коучинг. Коучинг означает – тренировать, наставлять, воодушевлять. Коучинг – это развивающее консультирование. В деятельности ДОО данная идея используется давно в виде взаимопосещений опытными педагогами занятий молодых воспитателей. Разница между обычным консультированием и новыми технологиями: коучинг – это активная форма обучения, направленная на личностную поддержку профессиональной деятельности. Основа данной техники – интерактивное общение, дискуссия (вопрос-ответ), где педагог не получает советов и рекомендаций, а только отвечает на вопросы, которые ему задает консультант, и сам находит резервы и пути для решения своих проблем. Безусловно, консультант должен иметь опыт консультирования. В процессе работы он выстраивает с педагогом партнерские (равноправные) отношения, являясь в первую очередь партнером, а не советником. Коучинг не зря называют «терапией успеха». Это – нечто среднее между психологической помощью и профессиональным тренингом.
- кейс-метод. Нетрадиционный метод в работе с наставляемыми – неигровой метод анализа и решения ситуаций, где педагоги участвуют в непосредственном обсуждении деловых ситуаций и задач, взятых из реальной практики. Кейс-метод может быть назван методом анализа конкретных ситуаций. Суть метода довольно проста: для организации обучения используются описания конкретных ситуаций

(от английского «case» - случай). Педагогам предлагают осмыслить реальную жизненную ситуацию, описание которой одновременно отражает не только какую-либо практическую проблему, но и актуализирует определенный комплекс знаний, который необходимо усвоить при разрешении данной проблемы. При этом сама проблема не имеет однозначных решений. Будучи интерактивным методом обучения, кейс-метод завоевывает позитивное отношение со стороны педагогов, которые видят в нем возможность проявить инициативу, почувствовать самостоятельность в освоении теоретических положений и овладении практическими навыками. Не менее важно и то, что анализ ситуаций довольно сильно воздействует на профессионализацию обучаемых, способствует их взрослению, формирует интерес и позитивную мотивацию. Кейс-метод – это не просто методическое нововведение, распространение метода напрямую связано с изменениями в современной ситуации в образовании. Можно сказать, что метод направлен не столько на освоение конкретных знаний, или умений, сколько на развитие общего интеллектуального и коммуникативного потенциала педагогов.

- Технология открытого пространства. Предусматривает активное участие каждого педагога, создание демократической атмосферы, равенство возможностей, открытость и сотрудничество, взаимодействие, общение, развитие и обмен идеями.

- квик – настройка. Это настрой педагога на успешную работу (например: «Если вы хотите нравиться людям – улыбайтесь! Улыбка – солнечный лучик для опечаленных, противоядие созданное природой от неприятностей»).

Формы работы с наставляемыми:

Стержнем прогрессивных форм методической работы с наставляемым является активизация познавательной деятельности педагогов. Такие разнообразные формы работы способствуют развитию познавательного интереса к профессии и оказывают положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности. Программа наставничества предполагает использование следующих форм работы наставника с наставляемым:

- **Коллективная работа:** Педагогический совет, Педагогический семинар, Вечера

вопросов и ответов, Круглый стол, Педагогические конференции, День наставника, Неделя открытых дверей МБДОУ (является эффективной формой контроля работы начинающего педагога, так как открытые занятия дают возможность наблюдать за действиями других педагогов в схожих ситуациях, сравнивать свои педагогические умения и поведение с умениями и поведением других педагогов; перенимать у других приемы воспитательных воздействий).

- **Групповая работа:** Групповое консультирование, Групповые дискуссии Цель дискуссии заключается в совместной выработке оптимального подхода к решению той или иной воспитательной ситуации, основываясь на понимании ее психологического и педагогического смысла), Обзоры педагогической литературы, Деловые игры.

- **Индивидуальная работа.** Особое внимание уделяется индивидуальному взаимодействию в наставнической паре и выделяются следующие формы работы:

1. Индивидуальные консультации. Суть консультирования в процессе оказания наставнической поддержки заключается в следующем: установление контакта и развитие позитивных взаимоотношений с наставляемым педагогом; психолого-педагогическая диагностика профессионально значимой проблемы; контроль и корректировка процесса образования; системный анализ ситуаций. Консультация может носить выраженный инструктивный характер, либо проходить в форме обсуждения сложных воспитательных ситуаций, которые вызывают затруднения.

2. Практические занятия. Практические занятия направлены на выработку и закрепление педагогических умений и навыков, являются действенной формой повышения профессионализма наставляемого педагога. Разрыв между его теоретическими представлениями и практическими умениями является наиболее характерным недостатком.

3. Индивидуальное обучение. Основным достоинством индивидуального обучения наставляемого педагога является возможность полной индивидуализации содержания, методов и темпов оказания наставнической помощи. Такая форма работы позволяет следить за каждым его действием при

решении конкретных педагогических задач в процессе профессиональной деятельности; осуществлять корректировку и анализ эффективности взаимодействия в паре «наставник – наставляемый». Прежде чем приступить к индивидуальному обучению, необходимо уточнить, на каком уровне находятся профессиональные знания, умения и навыки наставляемого педагога.

Еще одной из форм поддержки наставляемых педагогов может стать **Наглядная педагогическая пропаганда**. Осуществляя педагогическую пропаганду, можно использовать сочетания различных видов наглядности. Через материалы стендов, тематических выставок и др. можно не только познакомить молодого педагога с вопросами организации учебного процесса, но и доступно и убедительно донести необходимую педагогическую информацию, показать передовые методы работы опытному педагогу.

Кроме того, при составлении и реализации ИОМ педагога большое внимание уделяется **самообразованию** педагога. Знания можно получать разными способами (совместная деятельность с наставником, участие в мероприятиях детского сада, курсы повышения квалификации; обучающие и практические семинары; деятельность в рамках эксперимента; работа в методических объединениях и творческих группах), но наиболее эффективный способ повышения педагогического мастерства учителя – это самообразование. **Самообразование** – одна из форм повышения профессионального мастерства педагога. Это целенаправленная работа педагога по расширению и углублению своих теоретических знаний, совершенствованию имеющихся и приобретению новых профессиональных навыков и умений в свете современных требований педагогической и психологической наук. Наставляемый педагог должен в течение реализации ИОМ углублённо заниматься проблемой, решение которой вызывает определённые затруднения или которая является предметом его особого интереса. Самостоятельная работа по самообразованию позволит педагогу повысить свой профессиональный уровень: пополнить свой методический багаж, моделировать и прогнозировать образовательный процесс; найти новые нестандартные подходы в работе с детьми; раскрыть творческий потенциал. А это, в свою очередь, будет

влиять на результативность педагогической деятельности в целом.

Вместе с наставником наставляемый педагог разрабатывает **Личный план работы над поставленной перед собой проблемой (план самообразования педагога)**. В индивидуальном плане должны найти отражение следующие аспекты:

- цели профессионального развития;
- варианты распределения времени на изучение психолого-педагогической и методической литературы;
- разработка программно-методического обеспечения воспитательно-образовательного процесса;
- получение консультаций;
- обсуждение возникших проблем с коллегами;
- взаимопосещение уроков;
- работа по апробации полученных знаний на практике;
- участие в системе общеучилищной методической работы;
- самообобщение результатов работы;
- передача собственного опыта коллегам и др.

Мониторинг «Уровень компетентности, профессиональных дефицитов и затруднений педагогов ДОО»

Ф.И.О. педагога _____

№ п/ п	Перечень профессиональных и личностных качеств и умений	Степень затруднения (отметить знаком «+»)				
		Очень сильная	Сильная	Средняя	Слабая	Отсутствует
1. Проявление профессиональных качеств педагога ДОО						
1.	Владеет основами необходимых знаний и умений согласно нормативным документам (программе обучения, положению о дошкольном учреждении, концепции дошкольного воспитания)					
2.	Владеет умением планировать и оценивать уровень развития детей					
3.	Владеет педагогической техникой: - речью; - распределением и переключением внимания, находит выход из любой ситуации; - владеет показом способов деятельности; - умеет сконцентрировать внимание на решении педагогических задач, при этом не прибегая к дисциплинарным мерам воздействия.					
4.	Владеет специальными умениями: - умеет выразительно читать художественные произведения, рассказывать сказки; - рисовать, лепить, конструировать; - петь и танцевать; - хорошо владеет основными видами движений.					
5.	Умеет организовать детей на занятиях и в свободной деятельности					

6.	Любит и уважает детей, проявляет к ним большой интерес, умеет сотрудничать					
7.	Владеет умением видеть и понимать внутренний мир ребенка					
8.	Проявляет творчество в деятельности и интерес к работе					
2. Проявление организационно-методических умений						
9.	Использование в работе новейших, передовых, новаторских методик					
10.	Умение приобщать детей к творческой деятельности					
11.	Умение снять напряжение и утомление детей, создать спокойную атмосферу в группе					
12.	Желание помочь каждому ребенку проявить себя					
13.	Заинтересованность в успехах детей, результатах педагогической деятельности в целом					
14.	Видение важности совместной работы с родителями					
15.	Желание поделиться опытом с коллегами, своевременно прийти на помощь к ним					
16.	Самообразование и самовоспитание					
3. Информационная компетентность						
17.	Умение работать с различными информационными ресурсами, профессиональными инструментами, готовыми программно-методическими комплексами, позволяющими проектировать решение педагогических проблем и практических задач					
18.	Умение работать с научной, методической и учебной литературой					
19.	Умение адаптировать получаемую новую информацию для воспитанников различного уровня подготовки и возраста					
20.	Владение практическими способами					

.	поиска научной и профессиональной информации с использованием современных компьютерных средств, сетевых технологий.					
21	Умение создавать продуктивные условия для реализации креативного потенциала воспитанников посредством применения ИКТ					
22	Умение проводить компьютерные демонстрации, создавать презентации по материалам занятия					
23	Использование компьютерных и мультимедийных технологий в воспитательно-образовательном процессе					
24	Умение применять современные сетевые образовательные технологии (электронная библиотека и медиатека, форум, чат, персональный web-сайт педагога, электронная почта и другие телекоммуникационные технологии)					
25	Готовность к ведению дистанционной образовательной деятельности					
4. Проявление личностных особенностей						
26	Добросовестность					
27	Такт					
28	Требовательность к себе					
29	Гуманность					
30	Эмпатия					
31	Рефлексия					
32	Оптимизм					
33	Организованность					
34	Инициативность					
35	Терпение, выдержка					

36	Владеет силой убеждения, авторитетом					
5. Внешние проявления						
37	Культура речи, выразительность дикции, жестов					
38	Профессиональная и общая эрудиция					
39	Манера поведения					
40	Опрятный внешний вид					
6. Проявление творческих способностей и педагогической инициативы						
41	Активная общественная деятельность (ДОУ, район, республика)					
42	Педагогическая нагрузка (творческая группа, педагогические клубы, руководство МО и т.д.)					
43	Обобщение опыта через СМИ					
44	Активное участие в конкурсах разного уровня (ДОУ, район, республика, РФ, международные)					
45	Активное взаимодействие с социальными институтами разного уровня					
46	Проблемы:					
47	Укажите ваше мнение о необходимости создания программы наставничества в нашем детском саду (выделите Ваш ответ)	Необходимо		Необходимости нет		
48	Нужен ли Вам наставник?	Да		Нет		
49	Готовы ли Вы стать наставниками для своих коллег	Да		Нет		

Приложение 2.

Дневник наставника

(ФИО)
с молодым педагогом _____
(ФИО)

на _____ учебный год

Цель: оказание профессиональной поддержки и практической помощи наставляемым педагогам в профессиональном становлении

Задачи:

- прививать наставляемым педагогам интерес к педагогической деятельности (в том числе и ИКТ компетенции);
- развивать профессиональные компетенции наставляемых педагогов, оказывать им помощь в преодолении профессиональных затруднений;
- развивать профессиональные качества наставляемого педагога, привлекать к участию в общественной жизни коллектива учреждения, содействовать расширению его общекультурного и профессионального кругозора;
- способствовать усвоению лучших традиций и правил поведения в учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению
- обязанностей педагогического работника.
- **Примерные формы работы наставника с наставляемым педагогом:** анкетирование, собеседование, инструктаж, практические занятия по составлению дополнительной образовательной программы, консультации, посещение занятий молодого педагога; методическая помощь в оформлении методической продукции, подборе дидактического материала, оказание помощи в планировании воспитательной работы и проведении воспитательных мероприятий объединения, оказание помощи в работе с родителями и т.д.

№	Дата	Инструктивно-методическая работа (методическая и практическая помощь)	Методические рекомендации

Приложение 3.

Анкета изучения затруднений молодого специалиста (малоопытного педагога) ДОО

Ф.И.О. педагога _____

1. Знание анатомо-физиологических и психологических особенностей детей дошкольного возраста, которые необходимо учитывать при организации воспитательно-образовательной работы в условиях ДОО:

- а) плохо ориентируюсь в этих вопросах;
- б) есть пробелы в знаниях;
- в) знаю.

2. Владение методами педагогической диагностики:

- а) не владею;
- б) владею частично;
- в) владею свободно.

3. Умение планировать воспитательно-образовательную работу с детьми с учетом их возрастных и индивидуальных особенностей:

- а) испытываю большие затруднения;
- б) умею частично;
- в) свободно справляюсь с этой задачей.

4. Умение выбрать форму организации образовательной деятельности с детьми с учетом их возрастных и индивидуальных особенностей:

- а) испытываю большие затруднения;
- б) умею частично;
- в) свободно справляюсь с этой задачей.

5. Обеспечение практической направленности воспитательно-образовательного процесса (применение полученных знаний и умений):

- а) испытываю большие затруднения;
- б) умею частично;
- в) свободно справляюсь с этой задачей.

6. Знание и применение различных методов, технологий обучения, воспитания и развития детей дошкольного возраста:

- а) плохо ориентируюсь в этих вопросах;
- б) есть пробелы в знаниях;
- в) знаю и свободно применяю.

7. Использование здоровьесберегающих технологий:

- а) не владею;
- б) владею частично;
- в) владею свободно.

ого

8. Умение обосновывать выбор тех или иных методов обучения, их оптимальные сочетания и соотношения:
- а) испытываю большие затруднения;
 - б) умею частично;
 - в) свободно справляюсь с этой задачей.
9. Оказание дифференцированной помощи детям с разным уровнем подготовки и отношения к обучению:
- а) испытываю большие затруднения;
 - б) умею частично;
 - в) свободно справляюсь с этой задачей.
10. Умение планировать индивидуальную работу с детьми:
- а) испытываю большие затруднения;
 - б) умею частично;
 - в) свободно справляюсь с этой задачей.
11. Создание благоприятных условий развития детей в соответствии с их возрастными и индивидуальными особенностями и склонностями:
- а) испытываю большие затруднения;
 - б) умею частично;
 - в) свободно справляюсь с этой задачей.
12. Умение анализировать результаты, полученные в процессе образовательной деятельности с детьми:
- а) испытываю большие затруднения;
 - б) умею частично;
 - в) свободно справляюсь с этой задачей.
13. Умение активно взаимодействовать с коллегами:
- а) испытываю большие затруднения;
 - б) умею частично;
 - в) свободно справляюсь с этой задачей.
14. Умение активно взаимодействовать с родителями воспитанников и социумом:
- а) испытываю большие затруднения;
 - б) умею частично;
 - в) свободно справляюсь с этой задачей.
15. Умение организовывать ППРС группы
- а) испытываю большие затруднения;
 - б) умею частично;
 - в) свободно справляюсь с этой задачей.

Анкета «Освоение цифровой информационно-коммуникативной среды и ИКТ-компетенции»

Ф.И.О. педагога _____

1. Как часто Вы используете информационно-компьютерные технологии (нужное подчеркнуть)

ежедневно	1 раз в неделю	1-2 раза в месяц
1-2 раза в квартал	другое (укажите) _____	

2. Владеете ли Вы навыками работы в программе Microsoft Office Word?

не владею	начинающий пользователь
уверенный пользователь	продвинутый пользователь

3. Владеете ли Вы навыками работы в данной программе? (нужное подчеркнуть)

размер, шрифт	заливка, фон, рамки	вставка рисунка
создание и редактирование текстового документа	создание и форматирование таблиц	нумерация страниц, печать готового документа
набор и редактирование текстового документа	абзацные отступы и интервалы	Другое _____

4. Владеете ли Вы навыками работы в программе Microsoft Office Excel?

не владею	начинающий пользователь
уверенный пользователь	продвинутый пользователь

5. Владеете ли Вы навыками работы в данной программе? (нужное подчеркнуть)

диаграммы	кроссворды
таблицы	другое _____

6. Владеете ли вы навыками работы в программе Microsoft Office Power Point?

не владею	начинающий пользователь
уверенный пользователь	продвинутый пользователь

7. С какой целью используете данную программу? Для презентации, наглядности, другое _____

8. Данную программу применяете для работы

с детьми	с родителями
с педагогами	другое _____

9. Владеете ли вы навыками работы в данной программе? (нужное подчеркнуть)

создание слайда с диаграммой и таблицей	создание управляющих кнопок
---	-----------------------------

вставка в слайд рисунков и анимации при демонстрации	сохранение и подготовка презентации к демонстрации
вставка видео	накладывание звуков
другое_____	

10. Владеете ли вы навыками работы в программе Microsoft Office Publisher?

не владею	начинающий пользователь
уверенный пользователь	продвинутый пользователь

11. Данную программу применяете для работы

с детьми	с родителями
с педагогами	другое_____

12. Владеете ли Вы навыками работы в данной программе? (нужное подчеркнуть)

календари	плакаты	дипломы
открытки	визитки	другое_____

13. Укажите, что именно создано в ДОО? (презентации, фильмы, другое)

—

14. Есть ли доступ в Интернет?

на рабочем месте	дома
------------------	------

15. Отметьте в таблице, какой тариф вашего интернета?

Лимитный	в ДОО
	дома
Безлимитный	в ДОО
	дома

16. Как часто Вы пользуетесь интернетом?

ежедневно	1 раз в неделю	1-2 раза в месяц
1-2 раза в квартал	другое (укажите)_____	

17. Для чего используете интернет?

для получения информации (новости, гороскоп, прогноз погоды и др.)	для педагогической деятельности	для общения в социальных сетях
для развлечений	другое_____	

18. Есть ли у вас электронная почта?

ДООУ	
Ваша личная	

19. Умеете ли Вы создавать электронную почту? (e-mail)

Да

Нет

20. Есть ли опыт создания сайта?

Да

Нет

21. Работали ли Вы с конструкторами сайтов? (да, нет, частично, могу поделиться опытом - нужное подчеркнуть)

конструктор образовательных сайтов	narod
ucoz	другое

22. Хотите ли Вы научиться самостоятельно создавать сайт?

Да

Нет

23. Имеете ли Вы опыт участия в on-line конференциях?

Да

Нет

Приложение 5.

Начальный Мониторинг.

Анкета наставляемого

Ф.И.О. педагога _____

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. Ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества										
5. Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)										
6. Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации										
7. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)										
8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний										
9. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков										
10. Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации										
11. Насколько Вам важно ощущение поддержки наставника?										
12. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой?										

13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

14. Что особенно ценно для Вас в программе?

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

16. Рады ли Вы участвовать в программе? [да/нет]

Начальный Мониторинг
Анкета наставника

Приложение 6

Ф.И.О. педагога _____

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. Ожидаемый комфорт от работы в программе наставничества?										
5. Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)										
6. Ожидаемая эффективность программы профессиональной и должностной адаптации										
7. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями?										
8. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками?										
9. Ожидаемое качество разработанной Вами программы профессиональной адаптации										
10. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс										
11. Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой										

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 уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	Очень часто	Часто	Редко	1 - 2 раза	Никогда
---	-------------	-------	-------	------------	---------

15. Рады ли Вы участвовать в программе наставничества? [да/нет]

**Промежуточный Мониторинг
Анкета наставляемого**

Ф.И.О. педагога _____

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. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно работать в программе наставничества?										
5. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)										
6. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации										
7. Организуемые для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)										
8. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний										
9. Качество передачи Вам необходимых практических навыков										
10. Качество программы профессиональной адаптации										
11. Ощущение поддержки наставника										
12. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?										

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

14. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15. Что особенно ценно для Вас в программе?

16. Чего Вам не хватает в программе и/или что хотелось бы изменить?

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

конкурсах)?					
-------------	--	--	--	--	--

18. Нравится ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

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

20. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в нашем детском саду в течение следующих 5 лет? [да/нет]

21. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни детского сада? [да/нет]

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

23. Заметили ли Вы рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных воспитанников? [да/нет]

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

25. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет]

**Промежуточный Мониторинг
Анкета наставника**

Ф.И.О. педагога _____

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. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно работать в программе наставничества?										
5. Насколько эффективно удастся организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)?										
6. Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации										
7. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?										
8. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?										
9. Качество программы профессиональной адаптации										
10. Включенность наставляемого в процесс										
11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?										
12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?										

13. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

14. Что особенно ценно для Вас в программе?

15. Чего Вам не хватает в программе и/или что хотелось бы изменить?

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

17. Нравится ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

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

19. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в нашем детском саду в течение следующих 5 лет? [да/нет]

20. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни детского сада? [да/нет]
21. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]
22. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет]

Приложение 9.

Контрольный Мониторинг Анкета наставляемого

Ф.И.О. педагога _____

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. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?										
5. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)										
6. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации										
7. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)										
8. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний										
9. Качество передачи Вам необходимых практических навыков										
10. Качество программы профессиональной адаптации										
11. Ощущение поддержки наставника										
12. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?										

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

14. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

17. Как часто проводились мероприятия по	Очень	Часто	Редко	1 - 2	Никогда
--	-------	-------	-------	-------	---------

развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	часто			раза	
--	-------	--	--	------	--

18. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
19. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
20. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в нашем детском саду в течение следующих 5 лет? [да/нет]
21. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни детского сада? [да/нет]
22. После общения с наставником почувствовали ли Вы прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала? [да/нет]
23. Заметили ли Вы рост успеваемости и улучшение поведения у подшефных воспитанников? [да/нет]
24. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]
25. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет]

**Контрольный Мониторинг
Анкета наставника**

Ф.И.О. педагога _____

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. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?										
5. Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)?										
6. Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации										
7. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?										
8. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?										
9. Качество программы профессиональной адаптации										
10. Включенность наставляемого в процесс										
11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?										

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

13. Насколько оправдались Ваши ожидания? _____

14. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

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

конкурсах)?					
-------------	--	--	--	--	--

17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
19. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в нашем детском саду в течение следующих 5 лет? [да/нет]
20. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни детского сада? [да/нет]
21. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]
22. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет]

Приложение 11.

Сводный анализ обратной связи Личностная оценка наставников

Всего участников:

Из них:

Довольны совместной работой -

Довольны результатом –

Характеристика	Количество участников, отметивших её у себя
Достаточность и понятность обучения наставников	
Понравилось участвовать в программе	
Хотели бы продолжить работу в программе наставничества	
Появилось желание реализовать собственный проект в интересующей области	
Стал более осознанным (лучше понимает свои желания, научился ставить цели и следовать им, появилось лучшее понимание своих сильных сторон)	
Заметили ли рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах	
Полезность совместной работы с наставляемым	

Сводный анализ обратной связи Личностная оценка наставляемых

Всего участников:

Из них:

Довольны совместной работой -

Довольны результатом –

Характеристика	Количество участников, отметивших её у себя

Понравилось участвовать в программе	
Хотели продолжить работу в программе наставничества	
Видит своё профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5-ти лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
После общения с наставником почувствовали прилив уверенности в собственных силах для развития личностного, творческого и педагогического потенциала	
Заметили сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	
Появилось желание/силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования	
Стал лучше понимать собственное профессиональное будущее	

SWOT-анализ Программы по организации наставничества «Педагогическая компетентность»

Фак- торы SWO T	Позитивные	Негативные

Внутренние	Сильные стороны: – Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе; – Участники Программы (%) видят свое профессиональное развитие в данной ДОО в течение следующих 5 лет; – У участников Программы (%) появилось желание более активно участвовать в культурной жизни ДОО; – У участников Программы (%) появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования – Наставляемые (%) после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала; – Участники Программы (%) отметили сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря Программе наставничества; – Эффективная система мотивации участников Программы; – Достаточность и понятность обучения наставников; – Высокие достижения педагогов ДОО, которые можно использовать в Программе наставничества.	Слабые стороны: – Значительна доля участников (%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней; – Низкая активность участников Программы (нет желания более активно участвовать в жизни ДОО); – Наставляемые (%) отметили отсутствие позитивной динамики в успеваемости обучающихся, в уменьшении конфликтов с педагогическим и родительским сообществами по итогам Программе наставничества; – Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы; – Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников; – Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором, – Инфраструктура наставничества (материально-техническая, ...) в ДОО не позволяет достичь в полной мере цели и задач Программы; – Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие невозможность регулярной работы с наставляемыми; – Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками; – «Старение» педагогического корпуса ОО.
--	---	---

Внешние	Возможности: – Информационно-методическая поддержка ДОО при внедрении Целевой модели со стороны Министерства образования Республики Башкортостан; – Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов; – Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов; – Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества.	Угрозы: – Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования ОО; – Рост конкуренции между ОО за квалифицированные педагогические кадры; – Миграционный отток квалифицированных педагогов из РК/МО; – Финансовая и организационная оптимизация сети ОО в Республике Башкортостан и в Муниципальном районе; – Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества); – Отсутствие финансирования проекта внедрения Программы наставничества.
----------------	---	---

Приложение 13.

Опросник для SWOT-анализа реализуемой программы наставничества

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

Личностная оценка наставляемых

Всего участников -	
Из них:	
Довольны совместной работой	Довольны результатом

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	
Появилось желание более активно участвовать в	

культурной жизни образовательной организации	
После общения с наставником почувствовал прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала	
Заметил рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах	
Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	
Появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
После общения с наставником почувствовал прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала	

Личностная оценка наставников

Всего участников -	
Из них:	
Довольны совместной работой	Довольны результатом
Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Достаточность и понятность обучения наставников	
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	
Появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования	

Анкета для наставляемого

Динамика образовательных результатов

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?
- Да -Нет -Частично
2. Каких знаний, умений, навыков вам не хватает в настоящее время?

3. В каких направлениях организации воспитательно-образовательного процесса вы испытываете трудности?

- в календарно-тематическом планировании
- в составлении рабочей программы
- в составлении перспективного планирования
- в составлении индивидуальных образовательных маршрутов
- в ведении другой документации воспитателя (укажите, какой)
- в проведении организованной образовательной деятельности
- в проведении педагогической диагностики
- в проведении культурно-досуговых мероприятий
- в проведении совместных мероприятий с родителями воспитанников
- в проведении других мероприятий (укажите, каких)
- в общении с коллегами, администрацией
- в общении с воспитанниками
- в общении с родителями воспитанников
- другое (допишите)

4. Что представляет для вас наибольшую трудность?

- целесообразно организовать рабочее пространство
- формулировать цели, задачи
- выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей организованной образовательной деятельности (ООД)
- мотивировать деятельность воспитанников
- формулировать вопросы проблемного характера
- создавать проблемно-поисковые ситуации
- подготавливать для воспитанников задания различной степени трудности
- активизировать деятельность воспитанников в ходе ООД
- организовывать сотрудничество между воспитанниками
- организовывать само и взаимоконтроль воспитанников
- реализовать индивидуальный и дифференцированный подход в обучении
- развивать способности воспитанников
- другое (допишите)

5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- самообразование;
- практико-ориентированный семинар;
- курсы повышения квалификации;
- мастер-класс;
- творческая лаборатория;
- индивидуальная помощь со стороны наставника;
- школа молодого педагога
- другое (допишите)

Тест на личностную тревожность

Оценка основана на методике "Самооценка психических состояний" (по Айзенку), предназначена для определения уровня тревожности и включает в себя опросник из 10 вопросов с 3 альтернативными вариантами ответов. Методика позволяет определить 3 возможных уровня тревожности (низкий уровень тревожности, средний/допустимый уровень тревожности, высокий уровень тревожности).

Инструкция. «Ниже Вам предлагается описание различных психических состояний. Оцените, насколько они присущи Вам, и выберите один из вариантов»:

1. Совсем не подходит.
2. Бывает, но изредка.
3. Часто бывает.

Стимуляция: 10 утверждений

Я не чувствую в себе уверенности.

Из-за пустяков я краснею.

Мой сон беспокоен.

Я легко впадаю в уныние.

Я беспокоюсь о неприятностях, которые еще не произошли, но я их предполагаю.

Меня пугают трудности.

Я люблю копаться в своих недостатках.

Меня легко убедить.

Я мнительный.

Я с трудом переношу время ожидания.

Процедура. Стимулы предъявляются последовательно, друг за другом, в заданном порядке, на белом фоне на экране так, что участник видит утверждение по центру экрана. Участнику необходимо нажать на один из трех вариантов ответа: "совсем не подходит", "бывает, но изредка", "часто бывает".

Подсчет результатов

- состояние "часто присуще" - 2 балла;
- состояние "бывает, но изредка" - 1 балл;
- состояние "совсем не бывает" - 0 баллов.

1. 0 - 7 баллов - тревожность отсутствует.
2. 8 - 14 баллов - тревожность средняя, допустимого уровня.
3. 15 - 20 баллов - высокая тревожность

**Тест для молодого специалиста
«Определение его уровня самооценки наставляемого»
(педагогическая стрессоустойчивость)
(Н.В. Микляева, Ю.В. Микляева)**

Из приведенных пословиц и поговорок выберите те, которые в наибольшей степени отражают особенности Вашей жизни в качестве молодого специалиста:

1. Поступление на работу в детский сад:
А. Не ищи зайца в бору – на опушке сидит.
Б. Ехал к вам, да заехал к нам.
В. Попался, как ворона в суп.
2. Посвящение в должность воспитателя:
А. Посла не секут, не рубят, а только жалуют.
Б. Летать летаю, а сесть не дают.
В. Напишешь пером, что не вывезешь волом.
3. Первый самостоятельный опыт:
А. Прежде веку не помрешь.
Б. Его пошли, да сам за ним иди.
В. Как ступил, так и по уши в воду.
4. Отношение к наставничеству:
А. Наука учит только умного.
Б. Болящий ожидает здоровья даже до смерти.
В. Кабы знать, где упасть, так и соломки подостлал.
5. Проведение занятий с детьми:
А. Не бьет стрела татарина.
Б. Учи других – и сам поймешь.
В. Ехала кума неведомо куда.
6. Проведение режимных моментов:
А. День в день, топор в день.
Б. Жив, жив Курилка.
В. Что ни хвать, то ерш, да еж.
7. Родительские собрания:
А. Не трудно сделать, да трудно задумать.
Б. Первый блин комом.
В. Жаловался всем, да никто не слушает.

8. Участие в педагогических советах в ДОУ:

- А. Живет и эта песня для почина.
- Б. Стрелял в воробья, да попал в журавля.
- В. Фасон дороже приклада.

9. Конец учебного года:

- А. Не то дорого, что красного золота, а то дорого, что доброго мастерства.
- Б. За ученого (битого) двух неученых (небитых) дают.
- В. Вечер плач, а заутре радость.

Ключ к тесту:

Если у Вас преобладают ответы:

"А" – у Вас сформированы устойчивые представления о себе как "идеальном педагоге" (каким бы Вы хотели стать), "потенциальном педагоге" (каким бы Вы могли стать) и "реальном педагоге" (как Вы себя оцениваете). Это позволяет Вам уже учиться у более опытных педагогов и успешно работать по выбранной специальности.

"Б" – у Вас недостаточно дифференцированы представления о себе как о реальном и потенциальном педагоге. Вы привыкли учиться и работать, не задумываясь над тем, что меняетесь в ходе этого процесса. Попробуйте посмотреть на себя со стороны – и увидите, что у Вас уже вырабатывается свой собственный, присущий только Вам, стиль педагогической деятельности.

"В" – У Вас занижена самооценка как самообразовательной, так и профессиональной деятельности. Это приводит к неуверенности в своих силах и пассивности. Попробуйте придумать себе идеальный образ себя – педагога и Вы убедитесь, что разница между Вашими возможностями и желаниями намного меньше, чем Вам кажется!

Стрессоустойчивость:

для ответов типа "А" – нормальная. для ответов типа "Б" – неустойчивая.

для ответов типа "В" – свидетельствует о необходимости оказания психологической помощи в процессе адаптации к требованиям педагогической профессии.

Тест для опытного педагога
«Определение его уровня самооценки наставляемого»
(педагогическая стрессоустойчивость)
(Н.В. Микляева, Ю.В. Микляева).

Отметьте, какие из пословиц русского народа, на Ваш взгляд, в наибольшей степени соответствуют представлениям о Вашей деятельности:

1. Воспитатель детского сада – это:

А. Добрая лошадка все свезет.

Б. Без матки пчелки – пропащие детки.

В. Под трубами повиты, под шеломом взлелеяны, концом копия
вскормлены.

2. Педагогический

коллектив – это:

А. В мире, что в море.

Б. У одной овечки да семь
пастухов.

В. Склеенная посуда два
века живет.

3. Обучать детей – значит:

А. Что посеешь – то и пожнешь.

Б. Была бы нитка, дойдем и до
клубка.

В. В дорогу идти – пятеры лапти
сплести.

4. Воспитывать детей – значит:

А. Служил семь лет, выслужил семь реп, да и тех нет.

Б. Перемелется – все
мука будет.

В. Наказом воевода
крепок.

5. Развивать детей – значит:

А. Сей день не без завтра.

Б. Высоко летаешь, да низко
садишься.

В. Палка о двух концах.

6. Работа с родителями – это:

А. Бумага не купленная, письмо домашнее.

Б. В добрый час молвить, в худой промолчать.

В. По способу пешего хождения.

Ключ к тесту:

Если у Вас преобладают ответы:

"А" – Вы в большей степени ориентированы на выполнение преподавательской, коррекционно-развивающей и культурно-просветительской функций воспитателя. Следовательно, можно говорить о том, что Вы уже обладаете собственным, индивидуальным стилем психолого-педагогической деятельности. Преимущество Вашей работы в качестве наставника заключается в том, что Вы ориентированы на когнитивную практику работы с молодыми специалистами, т. е. способны показать, чему нужно учить детей и как это лучше всего делать. Отрицательным моментом общения с Вами молодого специалиста может стать преобладание дидактического, "поучающего" стиля взаимодействия. Постарайтесь быть демократичнее!

"Б" – у Вас преобладает мотивация личностного общения с детьми, родителями, коллегами. Это выражается в том, что лучше всего Вам удастся реализация научно-методической и воспитательной функций педагога. Преимущество работы Вас в качестве наставника молодых специалистов заключается в том, что Вы ориентированы на эмотивную и креативную практику работы с ними, т. е. способны оказать психологическую поддержку и продемонстрировать весь педагогический потенциал Вашего подопечного. Отрицательным моментом общения с Вами молодого специалиста может стать преобладание излишне демократического и либерального стиля взаимодействия. Иногда Вашему подопечному может понадобиться и четкая инструкция для ориентирования в сложных педагогических ситуациях.

"В" – приоритетным направлением Вашей деятельности в ДОУ являются управленческая и социально-педагогическая. Преимущество работы Вас в качестве наставника молодых специалистов заключается в том, что Вы можете научить их усматривать педагогическую проблему в разных ее проявлениях и упрощать ее (в сложных ситуациях выделять 1–2 ключевые составляющие проблемы), а также объединять свои усилия с другими специалистами ДОУ и родителями детей для достижения оптимальных результатов педагогического процесса отрицательным

Диагностика удовлетворенности педагогов работой ДОО «Ваше мнение»

Цель: определить степень удовлетворенности педагогов жизнедеятельностью в ДОО и своим положением в нем.

Цифры означают следующие ответы:

3-согласен,

2 –частично не согласен;

1-не согласен.

Инструкция: «Поставьте после каждого вопроса соответствующие цифры: 3-согласен, 2 –частично не согласен; 1-не согласен.

1. Я удовлетворена своей нагрузкой-
2. Меня устраивает график работы-
3. Мое рабочее время благодаря собственным усилиям и действиям администрации тратится рационально-
4. Меня устраивает работа методического кабинета и мое участие в ней-
5. У меня существует реальная возможность повышать свое профессиональное мастерство, проявлять творчество и стараюсь ее реализовать-
6. Мои достижения и успехи замечаются администрацией и педагогами ДОО-
7. Мне нравится, что в ДОО идет научно-методический поиск-
8. Мне кажется, что администрация справедливо оценивает результаты моей работы –
9. Я ощущаю доброжелательное отношение к себе со стороны администрации-
10. Я комфортно чувствую себя в среде воспитанников-
11. Я ощущаю в работе поддержку своих коллег-
12. Мне нравится моя группа, оборудование и условия работы в ней –
13. Меня устраивает сложившийся нравственно-психологический климат в ДОО –
14. На мой взгляд, созданная в ДОО система научно-методического обеспечения способствует повышению моего профессионального мастерства –
15. Я довольна размером заработной платы и своевременностью ее выплаты -

Диагностика психологического климата в педагогическом коллективе

«Ваше мнение»

(М.В.Корепанова)

Цель: оценить социально-психологический климат, сформированность группы как коллектива.

Инструкция: оцените, пожалуйста, как проявляется перечисленные свойства психологического климата в нашем коллективе и после каждого вопроса поставить знаки «+» если это свойство проявляется, а если нет, то «-».

1. Преобладает бодрый жизнерадостный тон настроения.
2. Доброжелательность в отношениях, взаимные симпатии.
3. В отношениях между группировками внутри коллектива существует взаимное расположение.
4. Членам коллектива нравится вместе проводить время, участвовать в совместной деятельности.
5. Успехи или неудачи коллег вызывают сопереживание, искреннее участие всех членов коллектива.
6. С уважением относимся к мнению друг друга.
7. Достижения и неудачи коллектива переживаются как свои собственные.
8. В трудные для коллектива минуты происходит эмоциональное единение: «один за всех и все за одного».
9. Чувство гордости за коллектив, если его отмечает руководитель.
10. Коллектив активен, полон энергии.
11. К похвалам и поощрениям коллектива здесь относится равнодушно.
12. Проявляют безразличие к более тесному общению выражают отрицательное отношение к совместной деятельности.
13. Успехи или неудачи коллег оставляют равнодушными или вызывают зависть, злорадство.
14. Достижения и неудачи коллектива не находят отклика у членов коллектива.
15. Каждый считает свое мнение главным, нетерпим к мнению коллег.
16. Совместные дела увлекают всех, велико желание работать коллективно.
17. В коллективе существует справедливое отношение ко всем членам, поддерживают слабых, выступают в их защиту.
18. Коллектив невозможно поднять на совместное дело, каждый думает о своих интересах.
19. В трудные минуты коллектив «раскисает», возникают ссоры, растерянность, взаимные обвинения.

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Центр развития ребенка – детский сад № 10 «Солнышко»

г. Благовещенск Республики Башкортостан
Составлено, пронумеровано и скреплено печатью 46 листов
подписавший Т.Е. Гайтанова

