

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №11»
городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан

ПРИНЯТО

педагогическим советом

МАДОУ «Детский сад №11»

г. Стерлитамак РБ

протокол № 1 от «23» 08 2024

УТВЕРЖДЕНО

Приказом № 98-0 от «02» 09 2024

По МАДОУ «Детский сад №11»

г. Стерлитамак РБ

ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

**«Традиционное наставничество:
«Навигатор педагогического партнерства»»**

Стерлитамак, 2024г.

СОДЕРЖАНИЕ

Пояснительная записка.....	2
Описание проблемы.....	3
Цель, задачи, участники.....	4
Форма, вид наставничества, сроки реализации программы.....	5
Информационная справка об участниках наставничества.....	6
Промежуточные и планируемые результаты.....	7
Этапы реализации программы.....	7
Результаты входной диагностики профессиональных дефицитов.....	9
План работы (дорожная карта) реализации программы.....	10
Перечень мероприятий, обеспечивающих повышение уровня профессиональных компетенций.....	13
Сведения о корректировке плана работы (дорожной карты)	17
Заключительное публичное мероприятие.....	19
Итоги реализации плана (дорожной карты)	20
Литература	21
ПРИЛОЖЕНИЕ.....	22

Пояснительная записка

Сегодня наставничество является одним из приоритетов федеральной образовательной и кадровой политики, что объясняет целесообразность обращения к этой форме организации методической работы.

Наставничество - кадровая технология, обеспечивающая передачу посредством планомерной работы знаний, навыков и установок от более опытного сотрудника - менее опытному.

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

Сущность деятельности наставника в образовании, направленная на устранение

профессиональных дефицитов сопровождаемых педагогов включает:

- методическую поддержку (обучение профессиональным умениям по какому-либо конкретному вопросу);
- устранение внутренних дефицитов сопровождаемых (наставляемых), т.е. создание условий для формирования у них готовности самостоятельно разрешать тот или иной тип профессиональных проблем.

Идея создания персонализированной программы наставничества появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития молодых воспитателей.

Персонализированная программа наставничества нацелена на работу с молодым педагогом - воспитателем, имеющим опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет. Начиная свою работу в дошкольной образовательной организации, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания.

Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с действующими требованиями Федерального государственного стандарта дошкольного образования (далее по тексту - ФГОС ДО), так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему

практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

Актуальность. Статистические данные свидетельствуют о том, что большое количество начинающих специалистов, окончивших высшие и средние профессиональные заведения по направлению «Образование и педагогические науки», не стремятся посвятить свою трудовую деятельность этому направлению.

Причин ухода начинающих педагогов из сферы дошкольного образования несколько:

1. слабая мотивация труда и дальнейшего профессионального роста;
2. неумение применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения;
3. недостаточный или отсутствующий опыт работы с детьми.

В этих условиях очень важны грамотная поддержка и сопровождение начинающих специалистов, сотрудниками ГБДОУ не только администрацией, но и коллегами в первую очередь опытными воспитателями. Поэтому основная задача руководителя и педагогического коллектива помочь в адаптации к непростым условиям труда, и вопрос наставничества сейчас как никогда актуален.

Персонализированная программа наставничества призвана помочь организации деятельности педагога наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации.

В нашем МАДОУ «Детский сад №11» есть молодые педагоги, которым нужна помощь, поэтому администрация ДОУ определила к каждому молодому педагогу наставника.

Программа наставничества разработана на базе МАДОУ «Детский сад №11» г. Стерлитамак Республики Башкортостан в соответствии со следующими нормативными документами:

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- ФЗ РФ №273 «Об образовании», ст.28, 47, 48;
- Письмо Министерства просвещения Российской Федерации, общероссийского Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08 «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях».

- Положение о системе наставничества в МАДОУ «Детский сад №11» г.Стерлитамак РБ.

Описание проблемы: Педагог-наставляемый обладает значительным личностным потенциалом и хорошо ориентируется в теоретических аспектах методики работы с дошкольниками. Однако он не всегда способен полностью реализовать свои знания на практике. В его деятельности наблюдаются

трудности в организации работы с детьми, а также во взаимодействии с родителями.

Цель: оказать системную помощь начинающему педагогу, способствуя его профессиональному росту, личностному и социальному развитию, формированию профессионального самоопределения, повысить его самореализацию и закрепление в педагогической профессии.

Задачи:

1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку начинающему педагогу.

2. Обеспечить формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога;

3. Сформировать умения и навыки продуктивного взаимодействия во взаимоотношениях: «педагог-родитель», «педагог – ребенок», «педагог – педагог», «педагог – социум».

4. Сформировать у молодого педагога устойчивую мотивацию к непрерывному профессиональному самосовершенствованию через рефлексию собственной деятельности и получение структурированной обратной связи от наставника.

Форма, тип и вид Наставничества

Персонализированная программа наставничества разрабатывается совместно наставником с наставляемым и реализуется в МАДОУ «Детский сад №11» г. Стерлитамак РБ. Наставничество организуется по критериям:

Вид наставничества: традиционный («один на один»). Взаимодействие между более опытным наставником и начинающим работником в течение продолжительного времени. Такой вид наставничества позволяет обеспечить персонализированный подход, высокий уровень доверия и внимательное сопровождение профессионального и личностного развития.

Форма наставничества: «Педагог-педагог».

Модель взаимодействия внутри формы «Педагог-педагог:

Взаимодействие «опытный педагог-молодой специалист». Наставник учит преодолевать препятствия, внушает наставляемому веру в собственные силы и в позитивные профессиональные перспективы.

Срок реализации программы: 1 год.

Участниками программы являются

Информационная справка об участниках наставничества

Информационная справка о наставнике

Название учебного заведения	Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №11» ГО г. Стерлитамак Республики Башкортостан
ФИО педагога, занимаемая должность	Шарко Лилия Варисовна, педагог-психолог

Образование	высшее: ГОУ ВП Челябинский Государственный Педагогический Университет, 2009 г., Специальность: «Педагогика и психология». ГОУ СПО Стерлитамакский педагогический колледж, 2005г., Специальность: «Дошкольное образование», 2005г.
Педагогический стаж	20 лет
Квалификационная категория	высшая
Дата аттестации	22.03.2024г
Курсы повышения квалификации (за последние 3 года)	«Инклюзивное образование детей с ОВЗ в дошкольной образовательной организации согласно ФГОС и ФАОА ДО», 04.12.2024г. (108ч.)
Год реализации ИОМ (учебный)	2024-2025 учебный год

Информационная справка о начинающем педагоге

Название учебного заведения	Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №11» ГО г. Стерлитамак Республики Башкортостан
ФИО педагога, занимаемая должность	Крученкова Лиана Азатовна, воспитатель
Образование	среднее профессиональное АНПО «Национальный социально-педагогический колледж» Специальность: Дошкольное образование
Педагогический стаж	1 год
Квалификационная категория	-
Дата аттестации	-
Курсы повышения квалификации (за последние 3 года)	«Организация учебно-воспитательной работы с детьми дошкольного возраста с ОВЗ по ФГОС ДО. Соблюдение требований ФАОП ДО.», 2025г.
Год реализации ИОМ (учебный)	2024-2025 учебный год

Промежуточные и планируемые результаты

В итоге начинающий педагог закрепится в коллективе, наладит тесную связь с коллегами и родителями, станет успешным, потому что он:

1. Знает себя и свою ориентацию на ценности саморазвития.

2. Умеет применять психолого-педагогические знания в воспитательно-образовательной работе с ребенком; планировать, подготавливать и осуществлять процесс воспитательно-образовательной работы с применением новых педагогических технологий.

3. Владеет профессиональной и методической компетенцией.

4. Активный в создании и реализации творческих проектов, в конкурсах профессионального мастерства, ведении сайта педагога.

Измерение улучшения личных показателей эффективности молодого педагога проводится Методом Д. Киркпатрика. Заполняется лист проверки степени овладения сотрудником тех или иных умений.

В мониторинге качества реализации программы используются метод **SWOT - анализа** и анкетирование наставника и наставляемого.

Этапы реализации программы

«Навигатор педагогического партнерства» является **путеводителем** по сопровождению начинающих/молодых педагогов, состоит из маршрутов и строится в три этапа.

На **I подготовительном этапе** происходит знакомство с начинающим педагогом, определяется вид и форма наставничества, оформляются необходимые документы. Нововведением первого этапа является практика, а точнее инструмент **«Компас ожиданий»**. Что же такое «Компас ожиданий». Он помогает структурировать и уточнить ожидания обеих сторон: наставника и наставляемого (начинающего педагога). Он служит для определения ключевых целей, потребностей, ролей и ответственности каждого участника процесса, помогает наставнику и наставляемому понять, в каком направлении они движутся, чего ожидают друг от друга и к чему стремятся в рамках наставничества.

Здесь выявляются и фиксируются профессиональные дефициты наставляемого, ставится цель, проводится персональный SWOT анализ, составляется план работы с начинающим педагогом, в котором отражаются приоритетные направления.

На **II этапе** происходит непосредственное взаимодействие наставника и наставляемого в рамках реализации программы, обогащение опытом и наращивание компетенций. Что входит в содержание работы:

- Совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми.
- Совместное проектирование образовательного процесса, составление перспективного плана работы.
- Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОУ.
- Повышение профессионального мастерства молодого специалиста: посещение открытых городских мероприятий, методических объединений воспитателей, участие в конкурсах профессионального мастерства.
- Привлечение к показу занятий на уровне детского сада.

- Приобщение педагога к подготовке и посильному участию в проведении педагогических часов, педагогических советов.

- Показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставником.

- Посещение режимных моментов и показ совместной деятельности с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми.

- Обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.

Работу II и III этапа мы разбили на маршруты:

1 маршрут «Стартовый», на котором происходит обучение, объяснение, ознакомление молодого/начинающего педагога с методикой, передовым опытом, опытом коллег и т.д. в рамках реализации персонализированной программы.

2 маршрут «Теневой».

Когда наставляемый понял, что его ждет, зачем ему это нужно и познакомился с наставником, настало время показать ему непосредственно работу. Здесь происходит посещение молодым педагогом мероприятий, проводимых наставником. Главная цель этого маршрута, чтобы наставляемый увидел действительно важные моменты работы наставника и в дальнейшем смог их повторить. Здесь на этом маршруте также важно получить обратную связь от наставляемого о том, что он увидел, понял. Это важно!

3 маршрут «Совместный».

На этом маршруте у наставляемого должно возникнуть непреодолимое желание попробовать сделать самому. Важно дать наставляемому «поручить процессом». Поэтому данный маршрут включает проведение совместной деятельности с детьми, совместное проектирование образовательного процесса, совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми. Этот маршрут завершается обратной связью, который подразумевает, что наставник видит успехи наставляемого и готовность перейти к следующему маршруту.

4 маршрут «Я сам».

На этом маршруте дается возможность для самостоятельного развития и деятельности начинающего педагога. Идет формирование его навыков, знаний, умений, ценностей. Именно в этом определяется процесс развития профессиональных умений, накопление опыта, поиск лучших приемов работы с детьми и формирование своего стиля в работе. Наставляемый самостоятельно планирует, организует и проводит мероприятия в рамках реализации программы.

Также маршрут завершается обратной связью.

В III этап работы входит последний маршрут - **5 маршрут «Аналитический»**. На этом этапе происходит анализ результатов работы начинающего педагога. Динамика профессионального роста. Самоанализ своей

деятельности за прошедший год. Перспективы дальнейшей работы с молодым педагогом. Подведение итогов, выводы.

Навигатор педагогического партнерства привел к пункту «Успешный педагог», он также является точкой роста молодого педагога. Далее он сам, возможно с поддержкой ментора, выстраивает свой маршрут – маршрут успеха. В помощь ему предоставляется бортовой журнал.

Бортовой журнал (дневник) заполняется в процессе работы наставника и наставляемого, а также по пути следования маршрута, в случае возникновения «сбоя» навигатора (обнаружения проблемы). Этот журнал служит для фиксации и анализа возникающих проблем. Решение проблем осуществляется с помощью «системы трех шагов» (лайфхака), которая включает три техники: технику фрейминга, технику постановки целей и дыхательные техники (Приложение 1)

Результаты входной диагностики профессиональных дефицитов (ЦНППМНР)

Компетенции	Уровень (%)		
	Базовый 0-49	Средний 50-79	Высокий 80-100
Предметные компетенции (владение содержанием образовательных областей)		48	
Методические компетенции		48	
Психолого-педагогических компетенции		46	

План работы (дорожная карта) реализации программы

№п/п	Наименование этапа	Содержание деятельности и примерный план мероприятий	Срок выполнения	Ответственный
1 этап «Подготовительный»				
1	«Компас ожиданий»	- происходит знакомство с наставляемым педагогом: беседы, взаимное наблюдение за деятельностью в режимных моментах, в ООД и ОИД; - определяется вид и форма наставничества, оформляются необходимые нормативно-правовые документы; - выявляются и фиксируются профессиональные дефициты наставляемого (Приложения 6, 7,8); - ставится цель, определяются	Сентябрь-октябрь	Администрация ДОУ, педагог-психолог педагог-психолог

		«точки роста», - проводится персональный swot анализ (Приложение №2); - <u>осуществляются диагностики:</u> - коммуникативных и организаторских склонностей личности (Методика В. Синявского и Б. А. Федоришина) (Приложение №9); - тест «Каков ваш творческий потенциал» (Методика Л.Э. Уортмен) (Приложение №5); - тест для молодого специалиста на определение его педагогической стрессоустойчивости (Методика Н.В. Микляева, Ю.В. Микляева) (Приложение №3); - тест для опытного педагога на определение эффективности его работоспособности (Методика Н.В. Микляева, Ю.В. Микляева) (Приложение №4); - тест «Насколько вы конфликтны» (Методика О. Л. Гончарова) (Приложение №10); - тест на определение ведущего типа восприятия (Методика С. Ефремцева) (Приложение №11). - анкетирование участников (до начала работы) для мониторинга качества реализации программы; - составляется персонализированная программа наставничества		педагог-психолог, методист
2 этап «Интегративный»				
2	«Маршрут Стартовый»	- происходит непосредственно обучение, объяснение, ознакомление молодого педагога с методикой, передовым опытом, опытом коллег и т.д в рамках реализации персонализированной	Октябрь – декабрь	Педагог-психолог

		программы.		
3	«Маршрут Теневой»	- здесь происходит посещение молодым педагогом мероприятий, проводимых наставником, а также совместное проектирование образовательного процесса, совместное изучение новейших педагогических технологий и методов применения их в работе т.д.	Ноябрь	Педагог-психолог
4	«Маршрут Совместный»	- участники наставничества осуществляют свою деятельность согласно индивидуальному образовательному маршруту, происходит взаимное обогащение профессиональным опытом и наращивание компетенций с привлечением в том числе ресурсов социального партнерства.	Ноябрь–декабрь	Педагог-психолог
5	«Маршрут Я - сам»	Молодой педагог автономно планирует, организует и проводит мероприятия в рамках реализации персонализированной программы.	Декабрь-май	Педагог-психолог
* После каждого маршрута предусмотрена ретроспектива – промежуточная рефлексия.				
3 этап «Аналитический»				
6	«Маршрут Аналитический»	- <u>проводится:</u> анализ результатов реализации персонализированной программы наставничества, - самоанализ наставляемого; - повторно проводится персональный swot анализ; - измерение улучшения личных показателей эффективности молодого педагога проводится Методом Д. Киркпатрика (Приложение 13); - мониторинг качества реализации персонализированной программы наставничества (Приложение 12) - намечаются перспективы работы.	Май	Администрация ДОУ, педагог-психолог

На протяжении всего взаимодействия между начинающим педагогом и наставником поддерживается обратная связь.

Этапы обратной связи:

1. Кратко опишите анализируемую ситуацию.
2. Выскажите свое отношение к этой ситуации и ее возможным последствиям.
3. Сформулируйте варианты способов действия для повышения эффективности работы.
4. Выразите уверенность в достижении наилучшего результата работы и получении удовлетворения от взаимодействия между участниками.

Перечень мероприятий, обеспечивающих повышение уровня профессиональных компетенций

№п/п	Формируемые компетенции	Мероприятия, обеспечивающие повышение уровня профессиональных компетенций	Формы работы	Организатор мероприятия	Сроки проведения
1	Предметные компетенции (владение содержанием образовательных областей)	1. Изучение нормативно-правовой базы: - совместное изучение ФГОС ДО; - анализ основной образовательной программы ДОУ; - изучение СанПиН и других нормативных документов; 2. Планирование образовательной деятельности - совместная разработка конспектов занятий; - анализ готовых конспектов занятий. 3. Организация и проведение занятий: - посещение занятий наставника; - проведение пробных занятий под руководством наставника; - самоанализ проведенных занятий; - обсуждение занятий с наставником 4. Практическое освоение современных образовательных технологий: - ознакомление с образовательными технологиями (традиционные, инновационные); - совместная разработка и реализация проектов - апробация новых методик и технологий 5. Работа с дидактическими материалами - совместное создание дидактических материалов; - организация развивающей предметно-пространственной среды. 6. Развитие коммуникативных навыков: — ознакомление с опытом общения с детьми, родителями, коллегами; - посещение родительских собраний, консультаций; - показ различных форм взаимодействия с родителями работы с родителями (законными представителями);	Индивидуальные консультации с наставником вебинар Мастер-класс по планированию открытые мероприятия; Коучинг-сессия по самоанализу Мастер-класс Курсы повышения квалификации Практикум Коучинг Практическое выполнение Практикум Опыт коллег через социальные сети наблюдение	Наставник Наставник Наставник Наставник Наставник Наставник	Сентябрь Ноябрь-декабрь Ноябрь Ноябрь-май Ноябрь-май Ноябрь-май Сентябрь Ноябрь-декабрь Ноябрь-май Ноябрь-декабрь Ноябрь-май Постоянно Октябрь-декабрь Октябрь-декабрь

		–совместная подготовка к родительским собраниям; - разработка буклетов, памяток для родителей.	Показ	Наставник	Ноябрь-декабрь Постоянно
2	Методические компетенции	1. Знакомство с ФГОС ДО 2. Изучение и анализ основной образовательной программы (ООП) ДОУ. Планирование образовательного процесса: - разработка тематического, перспективного планирования; - составление планов; - разработка конспектов занятий. 3. Методическое обеспечение образовательного процесса (разработка и использование): - подбор методической литературы; - создание дидактических материалов; - создание презентаций и электронных ресурсов; - формирование предметно-пространственной среды. 4. Использование современных образовательных технологий: - знакомство с различными образовательными технологиями; - практическое применение технологий; - совместная разработка проектов. 5. Анализ и оценка образовательного процесса: - самоанализ и взаимонализ занятий; - анализ детских работ; - разбор педагогических ситуаций.	Индивидуальные консультации Практикум по изучению и анализу ООП Коучинг-сессия по планированию Практикум Практикум Индивидуальные консультации Практикум Коучинг Рефлексия Мастер-класс Практикум	Наставник, методист Наставник, методист Наставник, методист Наставник, методист Наставник	Сентябрь Сентябрь Октябрь Октябрь Сентябрь Октябрь-май Октябрь-май Постоянно Постоянно Октябрь-май Октябрь-май Октябрь-декабрь Постоянно Октябрь Постоянно
3	Психолого-педагогические компетенции	1. "Особенности развития детей дошкольного возраста в соответствии с ФГОС ДО". 2. "Психологические особенности работы с детьми с ОВЗ". 3. "Методы профилактики и коррекции девиантного поведения у детей". 4. "Развитие эмоционального интеллекта у дошкольников: теория и практика". 5. Онлайн-лекции от специалистов в области дошкольного образования.	Курсы повышения квалификации Вебинар Индивидуальная консультация Семинар-практикум	Наставник	Сентябрь Октябрь Октябрь Постоянно Постоянно

	6. Рекомендация литературы по психологии и педагогике дошкольного образования. 7. Практические мероприятия -взаимопосещения занятий; - разработка и апробация методических материалов; - анализ педагогических ситуаций; -практические тренинги.	Самообразование и работа с литературой мастер -класс Практикум Практикум		Сентябрь Сентябрь- октябрь- Октябрь-декабрь
--	---	---	--	---

**Сведения о корректировке
плана образовательного маршрута
(Бортовой журнал)**

Во время прохождения пути педагогического партнерства возможны ситуации, когда навигатор дал «сбой», т.е нужно применить гибкость и адаптивность к ситуации. Здесь на помощь нам приходит метод «Система трех шагов»: техника фрейминга + техника постановки целей + дыхательные техники.

В таблице приведен пример применения метода «Система трёх шагов» для корректировки маршрута.

№ п/п	Дата внесения изменения / дополнения в ИОМ	Причины (проблема) внесения изменения/дополнения мероприятий в ИОМ	Пути решения: «Система трёх шагов»			Примечание
			1.Техника фрейминга (вопросы и ответы для смены фрейма)	2. Техника постановки SMART цели (5 критериев)	3.Дыхательные техники («4-4-4-4»; «4-7-8»)	
1	25.10	Молодой воспитатель поделился, что чувствует, что его не воспринимают серьёзно коллеги и опасается ошибок в работе с детьми, это вызывало внутреннее сопротивление и тревогу.	<u>1.Выявление текущего восприятия:</u> - Что вы сейчас думаете о своей роли и о том, как вас воспринимают коллеги?" - "Я чувствую, что меня не считают достаточно профессиональным, и я боюсь совершить ошибку в работе с детьми." <u>2. постановка вопроса для перестройки восприятия (смена фрейма).</u> Наставник помогает сформулировать позитивное обрамление: - "А что, если вы переключите взгляд на свои сильные стороны и на то, что у вас уже получается хорошо?" - Мне легко получается организовать ребят во время режимных моментов.	<u>1.Чёткая формулировка цели:</u> Я хочу научиться уверенно вести занятия и наладить взаимоотношения с коллегами, чтобы избавиться от внутренней тревоги. <u>2. Четкие показатели, позволяющие оценить успех:</u> - Я буду получать регулярную положительную обратную связь от коллег минимум два раза в неделю. <u>3. Реальные действия, ведущие к достижению цели:</u> Участие в профессиональных семинарах, вебинарах и курсах повышения квалификации каждые две недели. Еженедельное общение с опытными коллегами для поддержки и консультации. Регулярные тренировки педагогических приемов и наблюдение за работой коллег. Буду записывать свои успехи	«4-4-4-4» «4-7-8»	

		Наставник: "Как бы вы могли воспринимать ситуацию так, чтобы она стала для вас источником развития опираясь на свои сильные стороны?" Молодой воспитатель: Я могу дополнительно изучать литературу <u>3. Формулировка нового, позитивного фрейма:</u> - Да, вы — начинающий специалист, в процессе обучения, и ваши коллеги тоже понимают, что все новички проходят через этот этап. Ошибки — это часть профессионального развития. Ваша задача — учиться на них и становиться лучше. Не бойтесь пробовать" <u>4. Обсуждение применимых действий:</u> "Что вы можете сделать сейчас, чтобы почувствовать себя увереннее и воспринимать ситуацию с более позитивной стороны?" Молодой воспитатель: - мы уже начали действовать, потому что поняли и сформулировали проблему и находимся на пути ее решения.	ежедневно. <u>4. Соответствие моей роли и глобальной цели:</u> Данная цель связана непосредственно с моей профессиональной деятельностью и оказывает позитивное влияние на продуктивность в рабочем процессе всего коллектива <u>5. Четкий временной период для выполнения задачи</u> Добиться устойчивого состояния уверенности и удовлетворения от работы в течение двух месяцев.		
Итог:		Начинающий воспитатель сменил негативный настрой на более конструктивный, повысилась уверенность, воспринимает критику как возможность роста.	Мы сформулировали итоговую цель: за два месяца усилить свое профессиональное признание среди коллег и снизить число существенных ошибок наполовину, уменьшить страх допускать ошибки в работе с детьми.		

Заключительное публичное мероприятие

Мероприятие, демонстрирующее повышение уровня профессиональных компетенций	Уровень проведения	Сроки проведения
Выступление на итоговом педагогическом совете на тему «Личность воспитателя как важный фактор формирования социальных и личностных качеств детей».	ДОУ	май
Открытые занятия	ДОУ	По запросу
Консультация для воспитателей на тему «Педагогические условия, методы и приёмы речевого развития детей в ДОУ»	ДОУ	Февраль
Родительское собрание в форме «Круглого стола на тему: «Здоровая семья – основа здоровья малышей».	ДОУ	Декабрь

Начало работы по реализации ИОМ - «01» сентября 2024г.

Завершение работы по реализации ИОМ - «30» мая 2025г.

Педагогический работник: Крученкова Л.А./ /

Куратор/координатор по наставничеству: Шарко Л.В. /

Итоги реализации плана (дорожной карты)
Результаты итоговой диагностики профессиональных компетенций

Компетенции	Уровень (%)		
	Базовый 0-49	Средний 50-79	Высокий 80-100
Предметные компетенции (владение содержанием образовательных областей)		75	
Методические компетенции		78	
Психолого-педагогических компетенции		79	

«30» мая 2025г.

Куратор/координатор

_____/ Шарко Л.В /
подпись

Руководитель образовательной
организации

_____/Баронина Г.А.
подпись

С выводами ознакомлен(а) _____/: Крученкова Л.А

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников ГБПОУ Уфимский многопрофильный профессиональный колледж. [Электронный ресурс]. URL: <https://cnppmpr-ufa.ru/>

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. Навигатор педагога-наставника. Методическое пособия для наставника / авт.-сост.: Бывшева М.В., Воробьева А.С., — Екатеринбург: УрГПУ, 2022 — 37 с.

7. Памятка наставнику [Электронный ресурс] <https://clck.ru/33V7uv> 8. Сулейманова Н. Как сделать наставничество эффективным// Кадровик. Кадровый менеджмент (управление персоналом). – 2012 – №9

**Метод «Система трех шагов»:
техника фрейминга + техника постановки целей + техника релаксации.**

Техника фрейминга

1. Выявление текущего восприятия (негативного обрамления)
2. Далее следует постановка вопроса для перестройки восприятия (смена обрамления)
3. Формулировка нового, позитивного обрамления.
4. Обсуждение применимых действий

Техника постановки целей SMART

1. Чёткая формулировка цели
2. Четкие показатели, позволяющие оценить успех
3. Реальные действия, ведущие к достижению цели
4. Соответствие моей роли и глобальной цели
5. Четкий временной период для выполнения задачи

Дыхательные техники

Дыхательное упражнение: «4-4-4-4» и «4-7-8». Каждый цикл повторять минимум пять минут:

упражнение: «4-4-4-4» (описание Рахула Джандиал, эта практика уже более 2500 лет применяется йогами и буддистскими монахами):

- Медленно вдохнуть через нос, считая до четырёх.
- Задержать дыхание на счёт четыре.
- Медленно выдохнуть через рот, также считая до четырех.

Аналогично выполнять упражнение «4-7-8» (разработанная врачом Эндрю Вейлом)

ТЕСТ ДЛЯ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА НА ОПРЕДЕЛЕНИЕ ЕГО ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТИ (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 здравия 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 ДООУ: А. Живет и эта песня для почину.

- 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 ВОСПИТАТЕЛЯ НА ОПРЕДЕЛЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ЕГО РАБОТЫ

(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 моментом.

ТЕСТ «ВАШ ТВОРЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ»

1. Считаете ли вы, что окружающий мир может быть улучшен: а) да;

б) нет, он и так достаточно хорош;
в) да, но только кое в чём.
2. Вы сами можете участвовать в значительных изменениях окружающей вас среды: а) да, в большинстве случаев;

б) нет;
в) да, в некоторых случаях.
3. Верно ли, что некоторые из ваших идей принесли бы значительный прогресс в сфере вашей деятельности:
а) да;
б) да, при благоприятных обстоятельствах;
в) в некоторой степени.
4. Считаете ли вы, что в будущем сыграете столь важную роль, что сможете принципиально что-то изменить: а) да, наверняка;

б) маловероятно;
в) возможно.
5. Когда вы решаете предпринять какое-то действие, уверены ли вы, что осуществите своё начинание:
а) да;

б) часто сомневаюсь;
в) нет.
6. Испытываете ли вы желание заняться делом, которое абсолютно не знаете:
а) да, неизвестное всегда привлекает;
б) неизвестное вас не интересует;
в) всё зависит от характера этого дела.
7. Вам приходится заниматься незнакомым делом. Испытываете ли вы желание добиться в нём совершенства:
а) да;
б) удовлетворитесь тем, чего добились;
в) да, если вам это нравится.
8. Если дело, которое вы не знаете, вам нравится, хотите ли вы знать о нём всё: а) да;
б) нет, вы хотите научиться только самому основному;
в) нет, вы только хотите удовлетворить своё любопытство.
9. Когда вы терпите неудачу, то:
а) какое-то время упорствуете вопреки здравому смыслу;
б) махнёте рукой на затею, так как понимаете, что она нереальна;
в) продолжаете делать своё дело
10. По-вашему, профессию надо выбирать исходя из:
а) своих возможностей, дальнейших перспектив для себя;
б) стабильности, значимости профессии, потребности в ней;
в) преимуществ, которые она обеспечит.
11. Путешествуя, могли бы вы легко ориентироваться на маршруте, по которому уже прошли: а) да;
б) нет, боитесь сбиться с пути;
в) да, но только там, где местность вам понравилась.
12. Сразу после беседы можете ли вы вспомнить всё, что говорилось: а) да, без труда;
б) чаще вспомнить не можете;
в) запоминаете только то, что вас интересует.
13. Когда вы слышите слово на незнакомом вам языке, то можете повторить его без ошибки: а) да, без затруднений;
б) да, если это слово легко запомнить;
в) да, но не совсем правильно.
14. В свободное время вы предпочитаете:

- а) оставаться наедине, поразмыслить;
- б) находиться в компании;
- в) безразлично, с кем поводить.

15. Вы занимаетесь каким-либо делом. Решаете прекратить это занятие, когда:

- а) дело закончено и кажется вам отлично выполненным;
- б) вы более-менее довольны;
- в) вам ещё не удалось всё сделать.

16. Когда вы одна, то:

- а) любите мечтать о каких-то абстрактных вещах;
- б) пытаетесь найти себе конкретное занятие;
- в) любите помечтать о вещах, которые связаны с вашей работой.

17. Когда какая-то идея захватывает вас, то вы станете думать о ней:

- а) независимо от того, где и с кем вы находитесь;
- б) вы можете это делать только наедине;
- в) только там, где будет не слишком шумно.

18. Когда вы отстаиваете какую-то идею:

- а) можете отказаться от неё, если выслушаете убедительные аргументы оппонентов;
- б) останетесь при своём мнении, какие бы аргументы ни выслушали;
- в) измените своё мнение, если сопротивление окажется слишком сильным.

Ключ:

За каждый выбор варианта ответа «а» -3 балла;

За каждый выбор варианта ответа «б» - 1балл;

За каждый выбор варианта ответа «в» - 2 балла **Результаты:**

Если в сумме вы набрали **49 и более баллов** – в вас заложен значительный творческий потенциал, который предоставляет вам богатый выбор творческих возможностей. Если вы на самом деле сможете применить ваши способности, то вам доступны самые разнообразные формы творчества.

От 24 до 48 баллов. У вас вполне нормальный творческий потенциал. Вы обладаете теми качествами, которые позволяют вам творить, но у вас есть и проблемы, которые тормозят процесс творчества. Во всяком случае, ваш потенциал позволит вам проявить себя, если вы, конечно, этого пожелаете.

23 и менее баллов. Ваш творческий потенциал, увы, невелик. Но, может быть, вы просто недооценили себя, свои способности. Отсутствие веры в свои силы может привести вас к мысли, что вы вообще не способны к творчеству. Избавьтесь от этого и таким образом решите проблему.

Приложение 6,7



Диагностические материалы для проведения оценивания профессиональных (предметных и методических) компетенций воспитателей, старших воспитателей ДОО: <https://cnppmpr-uфа.ru/file/node/Zrjqcd0YkMA2RXaL.pdf>

Приложение 8



Диагностические материалы для проведения оценивания психолого-педагогических компетенций педагогических работников: <https://cnppmpr-uфа.ru/file/node/TXgUptPkYZrQnJCz.pdf>

Приложение 9



Тест: «Коммуникативные и организаторские склонности, КОС»
Авторы: В. В. Синявский, Б. А. Федоришин (1980):
<https://psytests.org/work/kosA-run.html>

ТЕСТ «НАСКОЛЬКО ВЫ КОНФЛИКТНЫ?»

Вопросы:

1. Представьте, что в общественном транспорте начинается спор. Что вы предпринимаете:
а) избегаете вмешиваться;
б) можете встать на сторону потерпевшего или того, кто прав; в) всегда вмешиваетесь и отстаиваете свою точку зрения?
2. На собрании вы критикуете руководство за допущенные ошибки: а) нет;
б) да, но в зависимости от вашего личного отношения к нему;
в) всегда критикуете за ошибки?
3. Ваш непосредственный начальник излагает нерациональный, на ваш взгляд, план работы. Предложите ли вы свой план, который кажется вам лучше: а) если другие вас поддержат, то да;
б) вы обязательно будете поддерживать свой план;
в) боитесь, что за критику вас могут лишить премиальных и т.д.
4. Любите ли вы спорить со своими коллегами, друзьями:
а) только с теми, кто не обижается, и когда споры не портят ваших отношений;
б) да, но только по принципиальным, важным вопросам;
в) вы спорите со всеми и по любому поводу?
5. Кто-то пытается пролезть вперёд вас без очереди. Ваши действия:
а) считая, что и вы не хуже его, пытаетесь обойти очередь;
б) возмущаетесь, но про себя;
в) открыто высказываете недовольство.
6. Представьте себе, что рассматривается рационализаторское предложение, экспериментальная работа вашего коллеги, в котором есть и ошибки. Вы знаете, что ваше мнение будет решающим. Как вы поступите:
а) выскажетесь и о положительных, и об отрицательных сторонах этого проекта;
б) выделите положительные стороны работы и предложите предоставить возможность продолжить её;
в) вы станете критиковать её: чтобы быть новатором. Нельзя допускать ошибок?
7. Представьте: свекровь постоянно говорит вам о необходимости бережливости, экономии, а сама то и дело покупает дорогие вещи. Она хочет знать ваше мнение о своей последней покупке. Что вы ей скажите:
а) что одобряете покупку, если она доставила ей удовольствие;
б) говорите, что эта вещь безвкусная;
в) постоянно ругаетесь, ссоритесь с ней из-за этого?
8. Вы встретили подростков, которые курят. Как вы реагируете:
а) думаете: «Зачем мне портить себе настроение из-за плохо воспитанных чужих озорников?»;
б) делаете замечание; в) если это происходит в общественном месте, то вы их отчитываете?
9. В ресторане вы замечаете, что официант обсчитал вас:
а) в таком случае вы не даёте ему чаевых, которые заранее приготовили, если бы он поступил честно;
б) просите, чтобы он ещё раз посчитал сумму;
в) это будет поводом для скандала?
10. Вы в доме отдыха. Администратор сам развлекается вместо того, чтобы выполнять свои обязанности, не следит за уборкой в комнатах, разнообразием меню. Возмущает ли вас это:
а) да, но полагаете, что если вы даже и выскажете ему какие-то претензии, вряд ли это что-то изменит; б) вы находите способ пожаловаться на него, пусть его накажут или даже уволят с работы;
в) вы вымещаете недовольство на младшем персонале?
11. Вы спорите с вашим ребёнком-подростком и убеждаетесь, что он прав. Вы признаёте свою ошибку:
а) нет;
б) разумеется. Признаёте;
в) какой же у вас авторитет, если вы признаёте, что были неправы?

Ключ:

За каждый вариант ответа «а» - 4 балла; За каждый вариант ответа «б» - 2 балла;

За каждый вариант ответа «в» - 0 баллов.

Результаты.

Сумма от **30 до 44 баллов**. Вы тактичны, не любите конфликтов, даже если и можете их сгладить, избегаете критических ситуаций. Когда же вам приходится вступать в спор, то вы учитываете, как это отразится на вашем положении или приятельских отношениях. Вы стремитесь быть приятным для окружающих, но когда им требуется помощь, вы не всегда решаетесь её оказать. Не думаете ли вы, что тем самым вы теряете уважение к себе и в глазах других?

Сумма от **15 до 29 баллов**. О вас говорят, что вы конфликтная личность. Вы настойчиво отстаиваете своё мнение, невзирая на то, как отразится это на вашем положении. И вас за это уважают.

Сумма от **10 до 14 баллов**. Вы ищете поводов для споров, большая часть которых излишняя, мелочная. Любите критиковать, но только когда это выгодно вам. Вы навязываете своё мнение, даже если неправы. Вы не обидитесь,



Методика на определение ведущего канала восприятия. Диагностика доминирующей перцептивной модальности С. Ефремцева:
https://coiruk.nso.ru/sites/coiruk.nso.ru/wodby_files/files/wiki/2021/09/metodika_opredelenie_prevaliruyushchego_kanala_prinyatiya_informacii.pdf

Мониторинг качества реализации персонализированной программы наставничества

Анкета для участников (до начала работы) формы наставничества
«педагог-педаго».

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? _____
Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Оцените ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах).	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вам важно ощущение поддержки от наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

14. Что особенно ценно для Вас в программе?

15. Как часто Вы ожидаете 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]

Анкета наставника

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

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?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Как Вы думаете, как хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Как Вы думаете, как хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемое качество разработанной Вами программы профессиональной адаптации.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

Анкета для участников (по завершению работы) формы наставничества «Педагог – Педагог»

Анкета наставляемого

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

2. Если да, то где? _____

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

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/что хотелось бы изменить?

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

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

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

Анкета наставника

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

2. Если да, то где? _____

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

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 было в программе?

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

16. Как часто проводились	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
---------------------------	-------------	-------	-------	----------	---------

мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах).					
---	--	--	--	--	--

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

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

Модель оценки обучения Дональда Киркпатрика

Модель оценки обучения Дональда Киркпатрика (Donald Kirkpatrick) – это широко используемая четырехуровневая модель для оценки эффективности обучающих программ. Она позволяет оценить обучение на различных этапах – от непосредственной реакции участников до конкретных результатов, выраженных в улучшении производительности или прибыли организации.

Четыре уровня модели Киркпатрика:

- **1. Реакция (Reaction):**
 - Оценивает, насколько участникам понравилось обучение.
 - Фокусируется на удовлетворенности участников содержанием, форматом, тренером и организацией обучения.
 - Методы сбора данных: анкеты обратной связи, опросы, интервью сразу после обучения.
 - Преимущества: легко измерить, дает представление об общем восприятии обучения.
 - Недостатки: высокая удовлетворенность не гарантирует фактического обучения или изменения поведения.
- **2. Обучение (Learning):**
 - Оценивает, насколько участники усвоили знания, навыки и изменили свои установки в результате обучения.
 - Фокусируется на измерении приобретенных знаний, навыков и компетенций.
 - Методы сбора данных: тесты, экзамены, контрольные работы, практические задания, оценка демонстраций навыков, сравнение результатов до и после обучения.
 - Преимущества: показывает, достигло ли обучение своей образовательной цели.
 - Недостатки: не гарантирует, что приобретенные знания и навыки будут применяться на практике.
- **3. Поведение (Behavior):**
 - Оценивает, насколько участники начали применять полученные знания и навыки в своей работе.
 - Фокусируется на измерении изменений в поведении участников после обучения.
 - Методы сбора данных: наблюдение за работой, опросы руководителей и коллег, самооценка, анализ рабочих показателей, оценка 360 градусов.
 - Преимущества: показывает, насколько обучение влияет на реальную работу.
 - Недостатки: сложно измерить, требует времени для наблюдения за изменениями в поведении, на поведение могут влиять факторы, не связанные с обучением (например, изменения в рабочих процессах или мотивации).

- **4. Результаты (Results):**

- Оценивает, какое влияние оказало обучение на бизнес-результаты организации.
- Фокусируется на измерении ключевых показателей бизнеса (KPIs) – прибыли, производительности, удовлетворенности клиентов, снижения затрат, повышения качества.
- Методы сбора данных: анализ финансовых отчетов, данных о производительности, показателей удовлетворенности клиентов, данных о текучести кадров.
- Преимущества: показывает реальную ценность обучения для организации.
- Недостатки: сложно связать результаты напрямую с обучением (на результаты влияют многие факторы), требует времени для сбора данных, может быть дорогостоящим.