

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад общеразвивающего вида № 108»
муниципального образования города Братска

ПРИНЯТО:

на заседании
Совета педагогов № 3
Протокол № 3 от 27.12.2023 г.

УТВЕРЖДЕНО:

приказом заведующего МБДОУ
«ДСОВ №108»
_____ Т.А. Тимофеева
от «28» декабря 2023 г. № 105____

**Программа наставничества
«Дороги мастерства»
на 2024 год**

Авторы-составители:
заведующий Тимофеева Татьяна Анатольевна,
воспитатель Леванчук Вера Викторовна

г. Братск, 2023

Содержание программы

№ п/п	Содержание	Страница
	Паспорт программы	
I	Целевой раздел Программы	
1.1	Пояснительная записка	
1.2	Цели, задачи программы	
1.3.	Основные принципы Программы	
1.4.	Ожидаемые результаты	
II	Содержательный раздел Программы	
2.1	Критерии отбора наставника	
2.2	Формы работы с педагогами	
2.3	Этапы реализации программы	
2.4	Механизмы реализации программы	
2.6	Мониторинг и оценка результатов реализации Про- граммы	
III	Организационный раздел	
3.1	Методическое обеспечение программы	
3.2	Планы педагогов-наставников на 2023 год	
V	Приложения	

Паспорт Программы

Наименование программы	Программа наставничества «Дороги мастерства»
Форма наставничества	«Педагог – педагог»
Наставническая пара 1.	<u>Наставник:</u> Вавилкина Светлана Аркадьевна, воспитатель <u>Наставляемый:</u> Новосельцева Анна Юрьевна, воспитатель
Наставническая пара 2.	<u>Наставник:</u> Курепова Александра Евгеньевна, воспитатель <u>Наставляемый:</u> Сидоренко Татьяна Викторовна, воспитатель
Наставническая группа «Создание видеороликов»	<u>Наставник:</u> Хасанова Олеся Павловна, воспитатель <u>Наставляемые:</u> Курепова Александра Евгеньевна, Вавилкина Светлана Аркадьевна, Збиглей Татьяна Николаевна, Деханова Елена Георгиевна, воспитатели.
Наставническая группа «Создание наглядного и игрового материала в онлайн-сервисах»	<u>Наставник:</u> Боровкова Ольга Александровна, воспитатель <u>Наставляемые:</u> Курепова Александра Евгеньевна, Вавилкина Светлана Аркадьевна, Збиглей Татьяна Николаевна, Деханова Елена Георгиевна, Зимина Елена Михайловна, воспитатели; Иванова Софья Олеговна, инструктор по физической культуре (бассейна), Кибирева Ольга Сергеевна, музыкальный руководитель
Цели Программы	1. Приобретение молодым педагогом нового опыта, необходимых навыков и компетенций, направленных на преодоление профессиональных затруднений, через организацию взаимодействия наставляемого с наставником. 2. Формирование и развитие ИКТ-компетентности педагога как компонента его общей педагогической культуры и показателя его профессионального мастерства.

Задачи Программы	1. Обеспечить психологическую, методическую поддержку педагогов. 2. Способствовать планированию карьеры и мотивации к повышению квалификационного уровня наставляемых. 3. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов в вопросах освоения современных педагогических технологий. 4. Способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды. 5. Создать условия для освоения педагогами цифровых технологий и инструментов по обработке изображений, аудио и видеофайлов, созданию дидактических материалов.
Сроки и этапы реализации Программы	с 10.01.2024 г. по 31.12.2024 г. 1 этап – Подготовительный (январь-февраль) 2 этап – Основной (март-ноябрь) 3 этап – Контрольно-оценочный (декабрь)
Содержание деятельности	- консультирование (индивидуальное, групповое); - активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение ОД, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников); - занятия по обучению программам Photoshop, Movie Maker, ФОТОшоу PRO, создание наглядного материала в онлайн-сервисах - практическая работа в сети Интернет.
Ожидаемые результаты Программы	1. Педагоги – молодые специалисты – включены в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации, уверены в собственных силах, обладают необходимыми для данного периода профессиональной реализации компетенциями, имеют стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и в профессии. 2. Педагоги знают и умеют применять в работе программы для обработки изображений, аудио и видео (изменение размера, удаление фона, кадрирование, изменение яркости и контрастности, поворот/отражение, группировка и пр.).

	3. Педагоги владеют инструментами для создания дидактических материалов и применяют их на практике (онлайн-сервис LearningApps, SMARTboard и др.)
Срок реализации	1 год

I. Целевой раздел программы

1.1. Пояснительная записка

В современных условиях развития общества значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции, что в целом обусловлено социальной потребностью в повышении качества обучения, воспитания детей дошкольного возраста, практической потребностью в использовании в ДОО современных цифровых инструментов, необходимостью информатизации образовательного пространства современного детского сада и активному внедрению ИКТ-технологий в образовательный процесс. Каждый руководитель образовательной организации осознаёт тот факт, что достижение желаемых результатов невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами.

Программа наставничества педагогических работников МБДОУ «ДСОВ № 108» (далее по тексту – Программа) разработана в соответствии с Региональной целевой моделью наставничества Иркутской области, Положением о наставничестве педагогических работников ДОО для выполнения государственного задания по развитию института наставничества в рамках организационно-методического, информационного сопровождения в реализации основных региональных проектов: «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего» и отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленных на организацию взаимодействия наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

1.2. Цели, задачи Программы

Цели Программы:

1. Приобретение молодым педагогом нового опыта, необходимых навыков и компетенций, направленных на преодоление профессиональных затруднений, через организацию взаимодействия наставляемого с наставником.

2. Формирование и развитие ИКТ-компетентности педагога как компонента его общей педагогической культуры и показателя его профессионального мастерства.

Задачи Программы

1. Обеспечить психологическую, методическую поддержку педагогов.
2. Способствовать планированию карьеры и мотивации к повышению квалификационного уровня наставляемых.
3. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов в вопросах освоения современных педагогических технологий.
4. Способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды.
5. Создать условия для освоения педагогами цифровых технологий и инструментов по обработке изображений, аудио и видеофайлов, созданию дидактических материалов.

1.3. Основные принципы Программы

1. Добровольность и целеустремленность наставника, искреннее желание помочь в преодолении затруднений
2. Морально-психологическая совместимость наставника и наставляемого педагога.
3. Доброжелательность и взаимоуважение.
4. Согласованность содержания работы наставника с содержанием плана и образовательной программы дошкольного образования.
5. Направленность плановой деятельности наставника на профессиональное совершенствование наставляемого педагога.

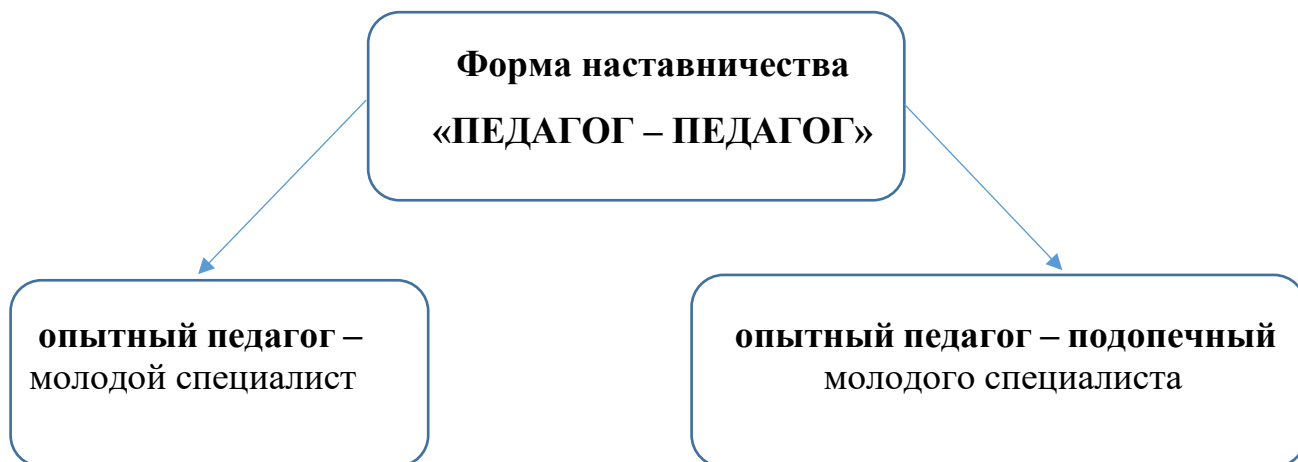
1.4. Ожидаемые результаты:

В процессе реализации данной программы планируется получить следующие результаты:

1. Педагоги – молодые специалисты – включены в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации, уверены в собственных силах, обладают необходимыми для данного периода профессиональной реализации компетенциями, имеют стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и в профессии.
2. Педагоги знают и умеют применять в работе программы для обработки изображений, аудио и видео (изменение размера, удаление фона, кадрирование, изменение яркости и контрастности, поворот/отражение, группировка и пр.).
3. Педагоги владеют инструментами для создания дидактических материалов и применяют их на практике (онлайн-сервис LearningApps, SMARTboard и др.)

II. Содержательный раздел Программы

2.1. Ролевые модели в рамках форм наставничества, реализуемых в ДОУ



«Опытный педагог – молодой специалист» – классический вариант наставничества (менторство) для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

«Опытный педагог – подопечный молодого педагога» (реверсивное наставничество) – предполагает взаимодействие между опытным, квалифицированным педагогом, старшим по возрасту, опыту или иной позиции, когда он становится подопечным, младшим по возрасту по этим параметрам сотрудника, который считается его наставником по вопросам новых тенденций, технологий и т.д.

2.2. Критерии отбора наставников

Общими и обязательными критериями для отбора/выдвижения для всех категорий наставников и куратора ДОУ являются:

Квалификация сотрудника	- наличие первой или высшей квалификационной категории. - приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества - владения современными ИКТ-технологиями
Показатели результативности	- опытный педагог, имеющий профессиональные успехи, стабильно высокие результаты образовательной деятельности - отсутствие жалоб от родителей и воспитанников.

Профессиональные знания и навыки	- знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста; - умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками; - владение и использование современных образовательных и ИКТ-технологий.
Профессионально важные качества личности	- умение обучать других; - умение слушать; - умение говорить (грамотная речь); - аккуратность, дисциплинированность; - ответственность; - ориентация на результат
Личные мотивы к наставничеству	- обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией - обладает потребностью в приобретении опыта управления людьми; - обладает желанием помогать людям (помощь раскрыться профессионализму); - обладает потребностью в приобретении нового статуса как подтверждение своей профессиональной квалификации

2.4. Формы работы с педагогами

- ✓ психолого-педагогические, деловые и ролевые игры
- ✓ работа в малых группах
- ✓ самообразование (защита творческих продуктов)
- ✓ аукцион педагогических идей (биржа идей) – совместная разработка и презентация занятий
- ✓ творческие лаборатории: совместная экспериментальная, проектная работа
- ✓ мастер-классы, творческие мастерские по передаче педагогического опыта
- ✓ мероприятия, направленные на сплочение коллектива
- ✓ «мозговые штурмы»

2.5. Этапы реализации Программы

Программа наставничества долгосрочная, рассчитана на 1 календарный год. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

Наставнические пары

«Опытный педагог – молодой специалист»

Этапы	Задача. Содержание деятельности	Средства. Методы
Подготовительный	<u>Задача:</u> определить сформированность профессионально-значимых качеств. - изучение локальных актов ДОО о наставничестве; - формирование наставнических пар; - подбор методической литературы для изучения молодыми специалистами и воспитателями; - составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений	- Диагностика, посещение наставником занятий молодого педагога, организация их самоанализа; - Стимулирование всех форм самостоятельности, активности в образовательном процессе; - Обучение наставников; <u>Методы:</u> наблюдение, анкетирование, беседа
Основной	<u>Задача:</u> сформировать потребность у наставляемых в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании знаний, умений, навыков. Наставниками в зависимости от цели определяется форма методической работы: - Изучение нормативных документов; - Совместное изучение новейших педагогических технологий, применение их в работе с воспитанниками; - Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОО; - Показ совместной деятельности с воспитанниками в режимных моментах с использованием различных технологий; - Посещение режимных моментов и показ совместной деятельности молодыми педагогами с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с воспитанниками; - Консультации для молодых педагогов по работе с родителями; - Самообразование молодых педагогов;	Педагогические чтения, информационные семинары. <u>Методы:</u> творческие задания, проблемные ситуации, наблюдение, беседа

	- Обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях. - Презентации творческих продуктов	
Контрольно-оценочный	Задача: сформировать у наставляемых стремление к рефлексии собственной деятельности, умения критически оценивать процесс профессионального становления и развития. - Показ молодыми педагогами открытых мероприятий в ДОУ - Анализ результатов работы на Совете педагогов; - Обобщение опыта работы. - Размещение итогов реализации программы на официальном сайте ДОУ; - Публикация в СМИ	Педагогическая рефлексия. Участие в профессиональных дискуссиях <u>Методы:</u> мастерские, проблемно-деловые игры, рефлексивно-деловые игры

Наставнические группы

«Опытный педагог – подопечный молодого специалиста»

I. Подготовительный этап (выявление профессиональных затруднений педагогов, разработка основных направлений работы с педагогами).

II. Основной этап (реализация программы наставничества, осуществление корректировки умений и знаний педагогов в области ИКТ-технологий, оказание помощи)

III. Контрольно-оценочный этап (подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы)

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение воспитателями, специалистами целей и задач в период наставничества.

2.6. Механизмы реализации Программы

Реализация Программы «Дороги мастерства» осуществляется наставниками, старшим воспитателем, руководителем дошкольной образовательной организации. Методическая служба и руководитель осуществляют контроль за реализацией программы и за работой наставников. Руководитель дошкольной организации представляет педагогов-наставников и наставляемых коллективу ДОУ, создает необходимые условия для совместной работы наставнических пар/групп.

На основе примерного плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль.

В рамках программы создаются:

1. Две наставнические пары **«Опытный педагог – молодой специалист»** (модель наставничества – традиционная (менторство)).

Цель: повышение профессионального педагогического мастерства молодых специалистов.

Наставническая пара 1.	<u>Наставник:</u> Вавилкина Светлана Аркадьевна, воспитатель <u>Наставляемый:</u> Новосельцева Анна Юрьевна, воспитатель
Наставническая пара 2.	<u>Наставник:</u> Курепова Александра Евгеньевна, воспитатель <u>Наставляемый:</u> Сидоренко Татьяна Викторовна, воспитатель

2. Две наставнические группы **«Опытный педагог – подопечный молодого специалиста»** (модель наставничества – реверсивное наставничество).

Цель: повышение профессиональной компетентности педагогов в области информационных технологий.

Наставническая группа «Создание видеороликов»	<u>Наставник:</u> Хасанова Олеся Павловна, воспитатель <u>Наставляемые:</u> Курепова Александра Евгеньевна, Вавилкина Светлана Аркадьевна, Збиглей Татьяна Николаевна, Деханова Елена Георгиевна, Смирнова Татьяна Антоновна, воспитатели.
Наставническая группа «Создание наглядного и игрового материала в онлайн-сервисах»	<u>Наставник:</u> Боровкова Ольга Александровна, воспитатель <u>Наставляемые:</u> Курепова Александра Евгеньевна, Вавилкина Светлана Аркадьевна, Збиглей Татьяна Николаевна, Деханова Елена Георгиевна, Зимина Елена Михайловна, Смирнова Татьяна Антоновна, Куманева Нина Ивановна, воспитатели; Иванова Софья Олеговна, инструктор по физической культуре (бассейна), Кибирева Ольга Сергеевна, музыкальный руководитель

Группы могут изменяться по составу, по количеству занятий. Используются:

✓ **последовательное флэш-наставничество** – наставляемый работает с двумя и более наставниками, с каждым из которых он имеет серию *одноразовых* встреч, например, еженедельно в течение месяца

✓ **скоростное флэш-наставничество** – разновидность последовательного флэш-наставничества, когда наставники и подопечные встречаются лишь на несколько минут, а затем сразу же после этого, переходят к другому наставнику/наставляемому и т.д.

✓ **групповое флэш-наставничество** – наставник работает в паре с небольшой *группой* наставляемых.

В завершении реализации Программы «Дороги мастерства» результаты представляются на итоговом Совете педагогов.

2.7. Мониторинг и оценка результатов реализации Программы по наставничеству

В сопровождении деятельности педагогов важна система, направленная на совершенствование профессиональной подготовки путем освоения целостной работы воспитателя дошкольной образовательной организации.

Выбор формы работы с молодым специалистом, воспитателем начинается с вводного анкетирования (Приложение 1, 2, 3), тестирования или собеседования, где он расскажет о своих трудностях, проблемах, неудачах.

На основе примерного плана разрабатывается индивидуальный план развития под руководством наставника (Приложение 4). В конце года проводится анализ деятельности наставника и педагога (Приложение 5).

Мониторинг и оценка результатов реализации программы по наставничеству, оценка качества процесса реализации Программы по наставничеству в ДОО направлена на:

- изучение (оценку) качества реализованной в ДОО Программы наставничества, ее формы работы с молодыми специалистами и воспитателями: творческие мастерские по передаче педагогического опыта, «мозговые штурмы», мероприятия, направленные на сплочение коллектива, творческие лаборатории, совместная экспериментальная, проектная работа, аукцион педагогических идей (биржа идей), совместная разработка и презентация занятий, самообразование (защита творческих работ(проектов), работа в «малых группах», психолого-педагогические деловые и ролевые игры на выявление сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп «наставник-наставляемый» посредством проведения куратором SWOT-анализа (Приложение 5);

- выявление соответствия условий организации Программы наставничества в ДОО требованиям и принципам Целевой модели (Приложение 6);

Оценка эффективности внедрения Целевой модели осуществляется с периодичностью 1 раз в полугодие (Приложение 7).

Оценка реализации Программы наставничества также осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности в ДОО (Приложение 8).

Мониторинг профессиональных достижений педагогов даёт возможность увидеть потребности педагога, динамику профессионального роста, скорректировать дальнейшую стратегию сопровождения, определить перспективы профессионального развития и создания наиболее благоприятных условий для развития его творческой деятельности.

Выстроенная система методического сопровождения позволяет специалистам легко и успешно пройти период адаптации, найти свой стиль в работе, раскрыть творческий потенциал. Администрация ДОУ приобретет компетентного (молодого) специалиста, способного осуществлять педагогическую деятельность в соответствии с предъявленными требованиями современной образовательной системы, а также специалистов, владеющих ИКТ-технологиями и успешно применяющими их в образовательной деятельности.

Наставничество уместно лишь при условии, что эта работа ведется планомерно, системно и систематически, имеет конкретную практическую цель – подготовить высококвалифицированного специалиста для работы в образовательном учреждении. Достижение этой цели и будет являться реальной пользой для образовательного учреждения.

Наиболее ощутимыми результатами такой работы могут быть:

- во-первых, повышение квалификации и профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплоченность, следование общим целям и интересам ДОУ;
- во-вторых, развитие личностно ориентированных отношений между коллегами, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике ДОУ;
- в-третьих, формирование в ДОУ такой категории педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение педагогов. Это самое ценное приобретение для ДОУ, потому что наибольшей эффективности педагогическая деятельность достигает в тех образовательных учреждениях, которые сами «растят» свои педагогические кадры.

III. Организационный раздел Программы

3.1. Примерные планы педагогов-наставников на 2023 год.

Примерный план работы наставников в форме

«Опытный педагог – подопечный молодого специалиста»

№ п/п	Наименование мероприятия/ виды деятельности по его подготовке и организации	Сроки проведения	Ответственный
1	Занятие 1. Обучение наставников «Осознанная компетентность»	Февраль	Куратор, педагог-психолог

2	Занятие 2. Обучение наставников «Мотивация наставника, психологическая готовность обучать наставляемого»	Март	Куратор, педагог-психолог
3	Организация общей встречи потенциальных наставников и наставляемых в формате «нетворкинг» (комплекс упражнений на знакомство, взаимодействие и коммуникацию)	Апрель	Куратор, педагог-психолог
4	«Расскажи о себе» (определение круга вопросов, интересов, проблем в работе наставляемого). Диагностика умений и навыков наставляемого. Организация совместного обсуждения, формирование навыков самоанализа (по группам)	Апрель – май	Куратор, наставники
5	Посещение молодым специалистом педагога – наставника. Круглый стол «Основные проблемы начинающего педагога»	Май, сентябрь	Наставники
	Занятие-практикум «Методические рекомендации в помощь молодому специалисту».	Сентябрь	Наставники
6	Мастер-класс «Секреты интересного занятия и его организация»	Сентябрь	Куратор, наставники
7	Беседа «Индивидуальный подход в организации образовательной деятельности».	Сентябрь	Наставники
8	Тренинг «Учусь строить отношения. Анализ педагогических ситуаций. Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций»	Октябрь	Наставники, педагог-психолог
9	Посещение молодым специалистом занятий наставника.	Сентябрь, октябрь	Наставники
10	Дискуссия «Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё». Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический).	Октябрь	Куратор, наставники
11	Анализ воспитательно-образовательной и методической работы молодых специалистов.	Ноябрь	Куратор, наставники
12	Неделя молодого педагога. - Взаимопосещение, индивидуальные консультации и беседы с педагогами. - Анализ и самоанализ результатов работы всех участников программы наставничества. - Участие молодого специалиста в заседании педагогического коллектива (выступление по теме самообразования).	Ноябрь – декабрь	Куратор, наставники, наставляемые
13	Оказание социально- психологической помощи молодым педагогам	В течение года	Педагог-психолог, наставники

14	- Анкетирование «Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе». - Анкетирование «Оценка собственного квалификационного уровня молодым педагогом и педагогом наставником».	Декабрь	Куратор
15	Изготовление сборника «Лучшие практики наставничества МБДОУ № 108»	Декабрь, январь	Куратор, наставники, творческая группа
16	Представление творческого продукта наставляемых на Совете педагогов. Обсуждение и оценка результатов.	Декабрь	Наставники, наставляемые

**Примерный план работы наставнических групп в формате
«Опытный педагог – подопечный молодого специалиста»**

№ п/п	Наименование мероприятия/ виды деятельности по его подготовке и организации	Сроки проведения	Ответственный
1	Занятие 1. Обучение наставников «Осознанная компетентность»	Февраль	Куратор, педагог-психолог
2	Занятие 2. Обучение наставников «Мотивация наставника, психологическая готовность обучать наставляемого»	Март	Куратор, педагог-психолог
3	Организация общей встречи потенциальных наставников и наставляемых в формате «нетворкинг» (комплекс упражнений на знакомство, взаимодействие и коммуникацию)	Апрель	Куратор, педагог-психолог
4	«Расскажи о себе» (определение круга вопросов, интересов, проблем в работе наставляемого). Диагностика умений и навыков наставляемого. Организация совместного обсуждения, формирование навыков самоанализа (по группам)	Апрель – май	Куратор, наставники
5	Практическое занятие по теме «Создаём видео»	Май, сентябрь	Хасанова Олеся Павловна
6	Практическое занятие по теме «Создание наглядного материала в онлайн-сервисах»	Май, сентябрь	Боровкова Ольга Александровна
7	Практическое занятие по теме «Работа в программе Photoshop», «ФОТОшоу PRO».	Сентябрь, октябрь	Хасанова Олеся Павловна
8	Аукцион педагогических идей «Лоты домашнего задания»	Ноябрь	Куратор, наставники
9	Открытые мероприятия с детьми и педагогами по использованию ИКТ-технологий	Сентябрь – ноябрь	Наставляемые
10	Изготовление сборника «Лучшие практики наставничества МБДОУ № 108»	Декабрь, январь	Куратор, наставники

11	Представление творческого продукта наставляемых на Совете педагогов. Обсуждение и оценка результатов.	Декабрь	Наставники, наставляемые
----	---	---------	--------------------------

3.2 . Методическое обеспечение программы

1. Настольная книга «Наставничество: эффективные формы обучения»: информационно-методические материалы/авт. – сост. Нугуманова Л.Н., Яковенко Т., - 2-е издание, доп., перераб. – Казань: ИРО РТ, 2020. – 51 с.

2. Инновационные практики наставничества педагогических работников Пермского края: эл. Сб. ст. по материалам этапа чемпионата муниципальных команд наставничества/ под ред. И.А. Дреминой, Г.С. Винокуровой – Пермь: ГАУ ДПО ИРО ПК – 2022. – 46 с.

3. Реализация целевой модели наставничества в образовательных организациях: методические рекомендации/сост. Ю.Г. Маковецкая, Н.В. Грачева, В. И. Серикова – Челябинск: ЧИППКРО, 2021.

Анкета изучения затруднений молодого специалиста (малоопытного педагога) ДОУ

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

- 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 образования, 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.

8. Умение обосновывать выбор тех или иных методов обучения, их оптимального 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 РППС группы:

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

Тест «Определение 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 хватъ, 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 Советах педагогов 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 «определение эффективности работы опытного воспитателя»

(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 – пятеро 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.

Форма наставничества: «Педагог – педагог»
ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА (примерный план)

Форма наставничества: «педагог-педагог». Ролевая модель: «опытный педагог-молодой специалист», «педагог-лидер – педагог, испытывающий проблемы»

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника

Ф.И.О. и должность наставника

Срок осуществления плана: с « ____ » _____ 20__ г. по « ____ » _____ 20__ г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат 1	Фактический результат 2	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2.	Провести диагностическую/ развивающую беседу с наставником для уточнения зон профессионального развития				
1.3.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
Раздел 2. Вхождение в должность (Данный раздел заполняется исключительно для молодых специалистов)					
2.1.	Познакомиться с ДОУ, его особенностями, направлениями работы и др.		Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы ДОУ		

1. В описании планируемого результата можно ссылаться на применение различных форм взаимодействия наставника с наставляемым, например: получена консультация; осуществлен обмен опытом в области ...; взаимное посещение мероприятий/занятий ... (указать название); совместно подготовлена конкурсная документация/статья/методическая разработка (указать название); совместно с наставником подготовлено выступление на конференции/совещании/Совете педагогов; составлен индивидуальный перечень литературы для изучения и пр.

2. Если 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.

			в области ..., изучена Программа ДОУ		
2.2.	Изучить помещения ДОУ (основные помещения, правила пользования и пр.)		Хорошая ориентация в здании ДОУ, знание аварийных выходов, ...		
2.3.	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство ДОУ, педагоги; педагог-психолог, делопроизводитель, завхоз и пр.		Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества		
2.4.	Изучить сайт ДОУ, страничку ДОУ в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности ДОУ		Хорошая ориентация по сайту, на страницах ДОУ в соцсетях «..» и «...», изучены правила размещения информации в Интернете		
2.5.	Изучить Устав и Коллективный договор (взаимодействие с родителями, коллегами, воспитанниками и пр.)		Применяются в работе		
2.6.	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей		Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей		
2.7.	Изучить методику построения и организации результативного образовательного процесса		Организован результативный образовательный процесс по ДОУ «»		
2.8.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности		Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения...		
Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника ³					
3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности воспитанников (указать возрастную группу) ⁴		Изучены психологические и возрастные особенности воспитанников (указать возрастную группу).		

³ Перечень и темы заданий определяются наставником на основе анализа потребности в развитии наставляемого, а также на основании его личных запросов

⁴ В рамках каждой темы целесообразно обсуждать эффективные приемы работы, что должно быть объектом особого внимания педагога, возможные проблемные ситуации, которые могут возникнуть и способы их преодоления

3.2.	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога		Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-целеполагание..		
3.4.	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их в образовательную деятельность)		Совместно с наставником подготовлены и проведены (кол-во) род. собраний, мероприятия с родителями (перечислить)		
3.5.	Изучить документы и локальные акты, регулирующие деятельность педагога (Положение по оплате труда, ВСОКО, должностная инструкция и пр.)		Изучено содержание ...должностной инструкции воспитателя, Положение..., ...		
3.6.	Освоить успешный опыт образовательно-методической работы педагога (составление технологической карты ОД; метод. рекомендаций по ... и пр.)		Составлены технологические карты ОД и конспекты тем по ОО «»..		
3.7.	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности ДОУ		Изучены проекты ДОУ по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога		
3.8.	Изучить перечень и порядок предоставления платных образовательных услуг в ДОУ		Документы изучены		
3.9.	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога		По формату подготовлены ...		
3.10	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профразвития)		На основе изучения успешного опыта организации профразвития в ОО выбраны формы собственного профразвития на следующий год (стажировка в ...)		

3.11	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе воспитанников и способов их профилактики		
3.12	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику пед. деятельности		Изучена практика разработки и внедрения инноваций.		
3.13	Подготовить публикацию/ конкурсную документацию		Подготовлена к публикации статья «...»		

Подпись наставника

«_____» _____ 20____ г.

Подпись наставляемого сотрудника

«_____» _____ 20____ г.

SWOT-анализ Программы по организации наставничества «Дороги мастерства»
 Форма наставничества («педагог-педагог»)

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренн ие	Сильные стороны (варианты): – Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе; – Участники Программы (%) видят свое профессиональное развитие в данной ОО в течение следующих 5 лет; – У участников Программы (%) появилось желание более активно участвовать в культурной жизни ДОУ; – 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 ДОУ, которые можно использовать в Программе наставничества;	Слабые стороны (варианты): – 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 ДОУ); – Наставляемые (%) отметили отсутствие позитивной динамики 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 ДОУ не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели; – Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми; – Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками; «Старение» педагогического состава ДОУ;
Внешние	Возможности (варианты): – Информационно-методическая поддержка ДОУ при внедрении Целевой модели со стороны вышестоящих органов;	Угрозы (вапианты): – Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования ДОУ; – Рост конкуренции между ДОУ за квалифицированные педагогические кадры;

	– 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	– Финансовая и организационная оптимизация сети ДООУ в муниципальных образованиях города Братска; – Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели наставничества
--	---	--

Анкета куратора
Количественный анализ результатов программы по организации наставничества
«Дороги мастерства»

Изучаемый параметр	Показатель до реализации программы (x)	Показатель после реализации программы (y)	Разница (z = x - y)	Значение в процентах (z / x * 100)
1. Количество успешно реализованных образовательных и культурных проектов				
2. Количество жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри ДООУ, группы				
3. Число собственных педагогических профессиональных работ молодого специалиста/наставляемого (статей, исследований, конспектов, планов и пр.)				

Оценка Программы наставничества

Показатели	Оцените реализацию программы в баллах, где 1 - минимальный балл, 10 - максимальный											
1. Актуальность Программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
2. Формы и программы взаимодействия наставника и наставляемого описаны достаточно для внедрения в образовательной организации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
3. Программа направлена на достижение желаемого конечного результата. Ее цели конкретизированы через задачи, формулировки задач соотнесены с планируемыми результатами	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
4. Практическая значимость наставнического взаимодействия для личности наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
5. Соответствует ли на практике организация процесса наставнической деятельности принципам, заложенным в Программе (целевой модели)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
6. Адаптивность, динамичность и гибкость Программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
7. Понятность алгоритма отбора/выдвижения наставников, наставляемых и кураторов	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
10. Наличие понятных форматов (для куратора) по выстраиванию взаимодействия наставника и наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		

11. Понимание форм поощрения и мотивации наставников и наставляемых	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
12. Наличие методической поддержки и сопровождения реализации Программы наставничества (возможность получения участниками Программы исчерпывающего ответа на вопрос)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
13. В достаточном ли объеме предоставлен доступ к необходимым ресурсам для реализации Программы наставничества (организационным, методическим, информационным и др.)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

**Показатели эффективности внедрения Программы по организации наставничества
«Дороги мастерства»**

Доля молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), работающих в образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (отношение количества молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству молодых специалистов, работающих в образовательной организации).

Доля малоопытных педагогов, работающих в образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (отношение количества малоопытных педагогов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству малоопытных педагогов, работающих в образовательной организации).

Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный) (отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в образовательной организации).

Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный).

**Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества
(для наставляемого)**

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий:

1.1. Насколько комфортно было общение с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.2. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.3. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.4. Ощущали ли Вы поддержку наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.5. Насколько полезна была помощь наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.6. Насколько был понятен план работы с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.7. Ощущали ли Вы безопасность при общении с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.8. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.9. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Что для Вас особенно ценно было в программе? _____

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

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

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

Планируете ли Вы стать наставником в будущем? [да/нет]

Благодарим вас за участие в опросе!

Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества (для наставника)

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

1.1. Насколько было комфортно общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.2. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.3. Насколько полезными/ интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.4. Насколько полезными/ интересными были личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.5. Насколько удалось спланировать работу?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.6. Насколько удалось осуществить план индивидуального развития наставляемого?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.7. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.8. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.9. Насколько понравилась работа наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Что особенно ценно для Вас было в программе? _____

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

Было ли достаточным и понятным обучение, организованное в рамках «Школы наставничества»? [да/нет]

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

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

Была ли для Вас полезна совместная работа с наставляемым? (узнали ли Вы что-то новое и/или интересное) [да/нет]

Благодарим вас за участие в опросе!