

ПРИНЯТО

на заседании Педагогического
совета Учреждения
протокол № 1 от 29.08. 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ СОШ № 4
г.о. Чапаевск Самарской области
_____ И.М.Филатова
приказ № 268 от 29.08. 2022 г.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

наставник - руководитель

СП ГБОУ СОШ №4 г.о. Чапаевск – ДС №1

Составитель:

Зеленкина Т.П. - методист,

Ваулина М.В. - старший воспитатель

СП ГБОУ СОШ №4 г.о. Чапаевск – ДС №1

2022 г.

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы	Программа наставничества
Форма наставничества	наставник - руководитель
ФИО, должность наставника	Зеленкина Татьяна Петровна, заведующий СП ГБОУ СОШ №4 г.о. Чапаевск – ДС №1
Сведения о наставнике: - педагогический стаж работы; - стаж наставнической деятельности; - информация об аттестации; - профессиональные достижения (награды (1-2 самые значимые)); - результативность участия в конкурсной деятельности (2-3 самые значимые); - дополнительные сведения (в случае необходимости обоснования назначения наставником)	Педагогический стаж работы – 50 лет Стаж наставнической деятельности - нет Аттестация: соответствие занимаемой должности, 2018 г. Почетная грамота главы г.о. Чапаевск Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации
ФИО, должность, педагогический стаж работы наставляемого	Букреева Ольга Николаевна, учитель-логопед педагогический стаж – 20 лет
Цель программы	- организация работы по оказанию помощи педагогическим работникам в их профессиональном становлении, полном раскрытии потенциала личности наставляемого. Создание наиболее благоприятных условий для успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников разных уровней и управленческих кадров (как наставников, так и наставляемых (стажеров).
Задачи программы	- создать условия для передачи педагогами – профессионалами (наставниками) педагогам - наставляемым (стажерам) ценностно-смысловых ориентиров, традиций, лучших педагогических практик; - создать условия для координации усилий разных специалистов – наставников по непрерывному развитию и саморазвитию наставляемых (стажеров), раскрытию их потенциальных возможностей и дарований; - создать открытую образовательную среду, создающую условия для проявления каждым образовательной активности, образовательной инициативы, профессиональной самореализации; - развивать у педагогических работников интерес к осуществлению профессиональной деятельности и способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять должностные обязанности; - развивать профессионально значимые качества личности;

	- создавать в коллективе благоприятный социально-психологический климат
Сроки и этапы реализации программы	Срок реализации программы – 2 года (2022 – 2024 уч.г.) Этапы реализации программы: 1 этап - Диагностический (подготовительный) - (сентябрь-ноябрь 2022 г.) 2 этап – Практический - (декабрь 2022 г – январь 2024 г.) 3 этап – Итоговый (аналитический) – (февраль – май 2024 г.)
Ожидаемые результаты программы	- Наставляемый знает правила ведения документации, умеет составлять локальные акты на основе нормативно-правовой базы; - Способен планировать, организовывать свою деятельность, анализировать результаты деятельности; - Способен четко предъявлять требования, разъяснять, помогать трудных ситуациях, прислушиваться к мнению членов педагогического коллектива, создавать позитивный настрой, умение принимать критику в свой адрес; - Способен к созданию необходимой методической продукции: информационных банков данных; аналитических материалов и рекомендаций по совершенствованию образовательного процесса; - Умеет эффективно взаимодействовать с учредителем, с подчиненными, формировать социально-психологический климат в коллективе; - Способен распространять опыт своей деятельности: публикации из опыта работы, участие в конкурсах профессионального мастерства, выступления на педсоветах, семинарах, конференциях.
Форма мониторинга результативности	Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов: 1. оценка качества процесса реализации программы наставничества; 2. оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников.

Содержание

№	Наименование разделов	Стр.
1.	Целевой раздел	4
1.1.	Пояснительная записка	4
а)	Актуальность и новизна программы наставничества	6
б)	Цель и задачи программы наставничества	7
в)	Основные принципы программы	7
1.2.	Планируемые результаты реализации программы наставничества	8
2.	Содержательный раздел	8
2.1.	Сроки и этапы реализации программы	8
2.2.	Формы работы	10
2.3.	Система контроля	10
3.	Мониторинг и оценка результатов реализации программы	11
4.	Индивидуальный план работы	15
5.	Приложение	17
	Приложение 1. Опросник для SWOT- анализа реализуемой программы наставничества	17
	Приложение 2. Анкета куратора	19
	Приложение 3. Анкета оценки психологической атмосферы в коллективе	20
	Приложение 4. Анкета для наставника	21
	Приложение 5. Дополнительные тестирования для оценки личностных результатов участников программы наставничества	22

1. Целевой раздел

1.1. Пояснительная записка

В настоящее время, в соответствии с современными нормативно-правовыми документами, повышаются требования к личностным и профессиональным качествам педагога, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе трудовой деятельности:

- новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление;
- различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние;
- необходимое взаимодействие семьи и ДООУ в новых условиях требует подготовки педагогов к работе с родителями.

Программа организации наставничества в СП ГБОУ СОШ №4 г.о. Чапаевск – ДС №1 - это комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого для получения планируемых результатов. Её главное направление - оказание помощи педагогическим работникам в их профессиональном становлении и полном раскрытии потенциала личности наставляемого, а также успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников разных уровней.

- Программа наставничества СП ГБОУ СОШ №4 г.о. Чапаевск – ДС №1 разработана с учетом:
- Федерального Закона Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273 «Об образовании в Российской Федерации»;
 - приказа Министерства образования и науки РФ от 17.10.2013 г. № 1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования»;
 - Национального проекта «Образования»;
 - Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
 - Распоряжения Правительства Российской Федерации от 29.11.2014 г. № 2403-Р «Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;
 - Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
 - Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 N 3273-р (ред. от 07.10.2020) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста»;
 - Распоряжение министерства образования и науки Самарской области от 18.01.2021 №54-р «О региональной программе многофункционального наставничества педагогических работников в общеобразовательных организациях Самарской области»;
 - Распоряжение Юго-Западного управления МОиН СО от 8.04.2021 г. № 83-од «О внедрении региональной программы многофункционального наставничества педагогических работников в общеобразовательных организациях, подведомственных Юго-Западного управления МОиН СО»;

а) Актуальность и новизна программы наставничества

В современных условиях реформирования системы образования особое значение приобретает тот факт, что наставляемый педагог (стажер) должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Сегодня система наставничества вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная

необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Актуальность. Грамотная поддержка и сопровождение педагогов не только администрацией, но и коллегами в первую очередь опытными педагогами (воспитателями, специалистами) поможет выстроить профессиональную карьеру и посвятить свою трудовую деятельность этой педагогической профессии. Поэтому основная задача руководителя и педагогического коллектива помочь в профессиональном становлении и росте, в связи с чем актуальность наставничества возрастает.

Проблема. Недостаточно высокий уровень профессиональной компетентности молодых воспитателей или принятых на работу после значительного перерыва в работе, переведенный на другую должность чаще в практической деятельности, а также и теоретической в части нормативно-правовых документов, современных требований дошкольного образования.

Программа наставничества направлена на профессиональное становление не только молодого педагога, но и педагогов, имеющих большой опыт работы в дошкольном образовании, и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

Наставничество – универсальная технология передачи опыта одна из форм передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее партнерство, основанное на доверии и партнерстве.

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненных, личных и профессиональных результатов, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого.

Наставляемый (стажер) – участник программы наставничества, осваивающий новые или развивающий имеющиеся компетенции с помощью наставника; педагогический работник, обратившийся за помощью в преодолении собственных профессиональных дефицитов, затруднений или совершенствование своего мастерства.

Наставничество в образовательной организации может устанавливаться над следующими педагогами:

- впервые принятыми на работу и не имеющими необходимых умений и навыков выполнения должностных обязанностей, в том числе выпускниками профессиональных и высших образовательных организаций;
- принятыми на работу после продолжительного перерыва (более 6 месяцев) в осуществлении трудовой деятельности, в том числе по замещаемой должности (профессии);
- переведенными (назначенными) на другую должность (профессию), если выполнение ими новых должностных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и приобретения новых практических навыков;
- педагогическими работниками для ликвидации выявленных профессиональных дефицитов или совершенствования профессиональных компетенций.

б) Цель и задачи программы наставничества

Цель программы наставничества: организация работы по оказанию помощи педагогическим работникам в их профессиональном становлении, полном раскрытии потенциала личности наставляемого. Создание наиболее благоприятных условий для успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников разных уровней и управленческих кадров (как наставников, так и наставляемых (стажеров)).

Задачи программы наставничества:

- создать условия для передачи педагогами – профессионалами (наставниками) педагогам - наставляемым (стажерам) ценностно-смысловых ориентиров, традиций, лучших педагогических практик;
- создать условия для координации усилий разных специалистов – наставников по непрерывному развитию и саморазвитию наставляемых (стажеров), раскрытию их потенциальных возможностей и дарований;

- создать открытую образовательную среду, создающую условия для проявления каждым образовательной активности, образовательной инициативы, профессиональной самореализации;
- развивать у педагогических работников интерес к осуществлению профессиональной деятельности и способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять должностные обязанности;
- развивать профессионально значимые качества личности;
- создавать в коллективе благоприятный социально-психологический климат.

в) Основные принципы программы

1. Добровольность и целеустремленность работы наставника.
2. Морально-психологическая совместимость наставника и молодого педагога.
3. Доброжелательность и взаимное уважение.
4. Согласованность содержания работы наставника по профессиональному становлению наставляемого (стажера) с содержанием годового плана и основной образовательной программы дошкольного образования (ООП ДО).
5. Направленность плановой деятельности наставника на профессиональное становление молодого педагога.

1.2. Планируемые результаты реализации программы наставничества

Планируемые результаты реализации программы наставничества в разрезе задач и форм осуществления:

- повышение активности наставников и наставляемых в образовательных событиях программы наставничества (курсах повышения квалификации, профессиональных проектах, конкурсах);
- повышения уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния педагогических работников;
- рост числа собственных педагогических продуктов: статей, дидактических и методических материалов наставников и наставляемых;
- улучшение психологической атмосферы в педагогическом коллективе.

2. Содержательный раздел

2.1. Сроки и этапы реализации программы

Программа рассчитана на 2 года и представляет собой комплекс взаимосвязанных мероприятий, направленных на реализацию поставленных цели и задач.

Организация наставничества включает в себя три этапа.

1 этап - выявление профессиональных затруднений наставляемого; разработка основных направлений работы с наставляемым. Разработан индивидуальный план профессионального становления наставляемого на год. Результативность и эффективность реализации индивидуального плана профессионального становления анализировалась руководителем наставником и наставляемым не реже 1 раза в 3 месяца.

2й этап – реализация основных положений Программы.

Содержание этапа:

1. Создание благоприятных условий для профессионального роста наставляемого;
2. Взаимоподдержка и взаимопомощь;
3. Координация действий наставляемого в соответствии с индивидуальным планом;

4. Формирование навыков управления дошкольной образовательной организацией в режиме развития.
5. Обеспечение теоретической готовности к управленческой деятельности.
6. Повышение профессиональной компетентности, уровня теоретической и практической подготовки. Освоение современных управленческих технологий.
7. Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности наставляемого;
8. Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в управленческие действия.

3й этап – контрольно-оценочный изначально ориентирован на оценку результативности реализации программы наставничества и проходил в формате рефлексивная сессии, где были обсуждены следующие проблемные вопросы, выявленные в ходе организационно-содержательных аспектов наставнической деятельности:

- Рационализация личных, информационных, коммуникационных и креативных процессов руководителя.
- Разработка плана личностного развития и работа в соответствии с ним.

Наставник анализирует проделанную работу, выявляет ошибки и недочеты, ставит задачи по их устранению, определяет степень готовности к самостоятельному выполнению функциональных обязанностей молодого педагога. Педагог – наставник не просто передает молодому педагогу необходимую информацию, но также и контролирует ее усвоение, указывает на ошибки, недочеты и заблуждения путем конструктивной критики, корректирует выполнение трудовой функции.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение наставляемым целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

Таким образом, система наставничества планируется и своевременно конкретизируется в зависимости от ожиданий и индивидуальных особенностей педагога. Эта система согласуется с годовыми задачами и спецификой ДООУ, поэтому она не может разрабатываться единой для всей системы дошкольного образования.

2.2. Формы работы

Индивидуальные:

- Консультирование
- Беседы
- Анкетирование
- Наблюдение
- Тестирование
- Самообразование
- Участие в конкурсах
- Самообучение в информационном пространстве интернет сети

Групповые:

- Семинары
- Тренинги
- Практикумы
- Конференции
- Практические занятия
- Участие в конкурсах
- Лектории
- Выставки
- Дискуссии

Педагог – наставник может помочь молодому коллеге создать персональный сайт, куда размещаются консультации для родителей, педагогические находки, методические рекомендации и разработки. Следует подчеркнуть взаимовыгодное сотрудничество педагога – наставника и наставляемого в русле аттестации на педагогическую категорию.

Разнообразные формы работы с наставляемым способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывает положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

В методическом сопровождении деятельности педагогов важны не разнообразие мероприятий, а система, направленная на совершенствование профессиональной подготовки путем освоения целостной работы воспитателя (специалиста) ДОУ.

2.3. Система контроля реализации программы

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

Контроль реализации программы включает: посещение образовательных мероприятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и наставляемым, анализ планов и отчетов. В конце учебного года результаты работы по наставничеству, то есть результаты реализации Программы представляются на итоговом педагогическом совете.

3. Мониторинг и оценка результатов реализации программы

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах. Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, такие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1. оценка качества процесса реализации программы наставничества;
2. оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников.

Этап 1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник - наставляемый». Мониторинг помогает как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам программы, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Мониторинг процесса реализации программ наставничества направлен на две ключевые цели:

1. оценка качества реализуемой программы наставничества;
2. оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Среди задач, решаемых с помощью мониторинга, можно выделить сбор и анализ обратной связи от участников и кураторов (метод анкетирования); обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника; контроль хода программы

наставничества; описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых); определение условий эффективной программы наставничества; контроль показателей социального и профессионального благополучия; анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT-анализ (таблица 1) реализуемой программы наставничества.

Таблица 1

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

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты (приложение 1)

SWOT-анализ рекомендуется проводить куратору программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям программы и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в программы и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора.

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

Среди оцениваемых параметров:

- сильные и слабые стороны программы наставничества; возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;
- региональном, муниципальном уровнях, способствующих внедрению программы многофункционального наставничества в частности и развитию системы наставничества в целом;
- процент реализации образовательных и культурных проектов на базе образовательного учреждения и совместно с региональным центром наставничества;
- процент педагогов, включенных в программу наставничества;
- процент педагогов, прошедших через разные формы обучения по целевым программам, профессиональные и компетентностные тесты;
- количество молодых специалистов, пришедших на работу в организацию и закрепившихся в ней;
- количество наставников и наставляемых имеющих профессиональные достижения по результатам участия в фестивалях, профессиональных конкурсах и т.п .
- количество педагогов - участников программы наставничества ставших руководителями творческих профессиональных мастерских, мастер-классов, вебинаров, обучающих семинаров и т.д.;
- количество собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста, выступавшего в роли наставляемого.

Этап 2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- ликвидация профессиональных дефицитов и развитие профессиональных

компетенций;

- качество изменений в образовательной деятельности участников программы наставничества;
- динамику образовательных результатов обучающихся.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар «наставник - наставляемый».

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы. Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Мониторинг влияния программ наставничества на всех участников направлен на три ключевые цели.

1. Глубокая оценка изучаемых профессиональных характеристик участников программы.
2. Оценка качества наставнической деятельности педагогических работников.
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар «наставник - наставляемый».

Среди задач, решаемых на данном этапе мониторинга, можно выделить:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости вы движения описанных в целевой программы требований к личности наставника;
- определение условий эффективной программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар (триад) и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса на «входе» и «выходе» реализуемой программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

Результатом данного этапа мониторинга являются оценка и динамика:

- развития гибких навыков участников программы;
- уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования;
- качества наставнической деятельности, системы многофункционального наставничества в целом;
- качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в школе.

Все это позволит увидеть, как повлияла программа наставничества на участников, и спрогнозировать их дальнейшее развитие. Другим результатом мониторинга будут данные анализа и внесенные на их основании корректировки в рекомендации наиболее целесообразного объединения участников в пары «наставник - наставляемый», триады «наставник-наставляемый-наставляемый» или «наставник-наставник-наставляемый», малые группы «наставник - наставляемые от 3-х до 5 чел.).

Оценку степени включенности участников программы в ее этапы, уровень личной удовлетворенности программой и динамики развития различных профессиональных умений и навыков.

Среди оцениваемых параметров:

вовлеченность участников программы в профессиональное взаимодействие, в профессионально-личностное развитие;

профессиональные достижения и успехи; уровень освоения новых компетенций;

желание заниматься наставнической деятельностью, обращаться за помощью к наставникам;

понимание собственной роли в развитии современного образования, образовательной организации; эмоциональное состояние при посещении школы (для обучающихся);

удовлетворенность профессиональной деятельностью, участием в программе наставничества;

психологический климат в педагогическом коллективе;

ожидаемый и реальный уровень включенности в реализации программы наставничества.

Индивидуальный план работы

Индивидуальный план в рамках организации работы наставнической пары наставник-руководитель

Наименование компетенций, которые необходимо сформировать, развить	Содержание деятельности	Сроки	Формат (очный/ дистанционный)	Результат
Ознакомление наставляемого с должностными обязанностями заведующего ДОУ	Беседа «Должностные обязанности и должностные инструкции заведующего ДОУ»	сентябрь 2022 г.	очный	
Формирование у наставляемого навыков работы умения изучать и анализировать нормативно-правовые документы ДОУ	Изучение нормативно-правовых документов, регламентирующих деятельность ДОУ	октябрь – ноябрь 2022 г.	очный	
Развития умения составлять локальные акты на основе нормативно- правовой базы ДОУ	Оказание помощи по составлению локальных актов ДОУ	декабрь 2022 г.	очный	
Формирование умения осуществляет подбор и расстановку кадров, составлять штатное расписание ДОУ	Практическое занятие по составлению штатного расписания ДОУ	январь 2023 г.	очный	
Закрепление умений у наставляемого владениями информационно-коммуникативными технологиями, необходимыми в работе: общаться с субъектами образовательного процесса через вайбер, whatsApp, электронную почту, через портал на сайте и др.	Практическое занятие «Использование различных информационных технологий в работе заведующего ДОУ»	февраль 2023 г.	очный	
Ознакомление наставляемого с выполнением контрольной функции заведующего	Консультирование «Виды контроля в ДОУ»	март 2023 г.	очный	
Развитие умения составлять анализировать деятельность ДОУ за учебный год	Помощь в составление аналитических отчетов за учебный год	апрель 2023 г.	очный	
Анализ методической деятельности пары за период учебного года, диагностика изменений в уровне профессионализма наставляемого	Подведение итогов работы методической пары учитель-учитель	май 2023 г.	очный	
Развития у наставляемого умений по составлению годового плана, программы Развития ДОУ, плана летней-оздоровительной работы	Помощь в разработке годового плана, программы Развития ДОУ, плана летней-оздоровительной работы	июнь - август 2023 г.	очный	
Ознакомление наставляемого с	Консультация	сентябрь	очный	

нормативными документами по охране труда и пожарной безопасности в ДОУ	«Документация по охране труда и пожарной безопасности в ДОУ»	2023 г.		
Развитие умения работать с документацией по антитеррористической безопасности в ДОУ	Практическое занятие «Составление документации по антитеррористической безопасности в ДОУ»	октябрь 2023 г.	очный	
Развитие навыков руководителя: четко предъявлять требования, разъяснять, помогать в трудных ситуациях, прислушиваться к мнению членов педагогического коллектива, уметь создавать позитивный настрой, уметь убеждать, вести за собой, уважать педагогов за выполнение профессиональных обязанностей, создавать условия для личностного роста, тактично проявлять интерес к личной жизни, помогать в разрешении жизненных проблем, уметь принимать критику в свой адрес и т.д.	Игра-тренинг «Качества современного руководителя ДОУ»	ноябрь 2023 г.	очный	
Формирование умения работать с финансовыми документами ДОУ	Помощь в составлении финансовых документов ДОУ	декабрь 2023 г.	очный	
Развитие умения формировать материально-техническую базу ДОУ	Помощь в составлении документов материально-технического характера в ДОУ, сметы.	январь 2024 г.	очный	
Развитие умения формировать социально-психологический климат в коллективе	Деловая игра «Как избежать конфликтов в коллективе»	февраль 2024 г.	очный	
Формирование у наставляемого умения способствовать профессиональному росту членов коллектива ДОУ	Помощь в проведении самоанализа педагогов ДОУ, составлении графика аттестации и курсовой подготовки педагогов	март 2024 г.	очный	
Анализ методической деятельности пары за период работы по программе наставничества, диагностика изменений в уровне профессионализма наставляемого	Подведение итогов работы методической пары наставник-руководитель	апрель 2024 г.	очный	
Составление отчета по выполнению программы наставничества	Размещение отчета в систему АИС «Кадры в образовании»	май 2024 г.	очный	

Приложение

Приложение 1

Опросник для SWOT- анализа реализуемой программы наставничества

Форма наставничества «педагог-педагог»

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

Личностная оценка наставляемых

Всего участников -

Из них:

Довольны совместной работой

Довольны результатом

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
После общения с наставником почувствовал прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала	
Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	
Появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
После общения с наставником почувствовал прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала	

Личностная оценка наставников

Всего участников -

Из них:

Довольны совместной работой

Довольны результатом

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

Анкета куратора

Показатели	Оцените реализацию программы в баллах, где 1 - минимальный балл, 10 - максимальный									
1. Методология (целевая модель) наставничества содержит системный подход в реализации программы наставничества в образовательной организации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Методология (целевая модель) наставничества соответствует запросам образовательной организации (с учетом применяемых форм наставничества)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Актуальность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Формы и программы взаимодействия наставника и наставляемого описаны достаточно для внедрения в образовательной организации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Каждая форма и программа направлены на достижение желаемого конечного результата. Их цели конкретизированы через задачи, формулировки задач соотношены с планируемыми результатами	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Практическая значимость наставнического взаимодействия для личности наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Соответствует ли на практике организация процесса наставнической деятельности принципам, заложенным в методологии (целевой модели)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Адаптивность, динамичность и гибкость программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Понятен ли алгоритм отбора наставников, наставляемых и 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 проведения апробации (горячая линия, возможность получения участником апробации 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 апробации методологии наставничества (организационным, методическим, информационным и др.)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Анкета оценки психологической атмосферы в коллективе

Анкета "Оценка психологической атмосферы в коллективе" приводится по А.Ф. Фидлеру (адаптация Ю.Л. Ханина) и предназначена для выявления уровня психологического комфорта в педагогическом коллективе.

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

Оценка психологической атмосферы в коллективе

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

Обработка результатов.

Ответ по каждому из пунктов оценивается слева направо в диапазоне от 1 до 8 баллов. Чем ближе к левому столбцу понятий расположен знак "плюс", тем ниже балл и тем благоприятнее, по мнению отвечающего, психологическая атмосфера в коллективе. Итоговый показатель колеблется в пределах от 10 (наиболее положительная оценка) до 80 (наиболее отрицательная). На основании индивидуальных показателей наставников и наставляемых может быть создан средний профиль, характеризующий психологическую атмосферу в коллективе.

Анкета для наставника

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества новых работников в нашей организации.

К Вам прикреплен стажер. Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие и как Вы оцениваете результат.

Вопрос	Оценка (по шкале от 1 до 5)
1. Достаточно ли было времени, проведенного Вами со стажером, для получения им необходимых знаний и навыков?	
2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям стажер?	
3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?	
4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?	
5. Насколько, по Вашему мнению, стажер готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	
6. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма стажера?	
<p>7. Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для стажера при прохождении наставничества? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из параметров:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения; ▪ освоение практических навыков работы; ▪ изучение теории, выявление пробелов в знаниях; ▪ освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства 	
<p>8. Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из методов:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ самостоятельное изучение стажером материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте; ▪ в основном самостоятельное изучение стажером материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону; ▪ личные консультации в заранее определенное время; ▪ личные консультации по мере возникновения необходимости; ▪ поэтапный совместный разбор практических заданий 	

Ваши предложения по организации процесса наставничества ДОУ:

**Дополнительные тестирования для оценки личностных результатов
участников программы наставничества**

АНКЕТА МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

1. Почему вы выбрали профессию педагога? Чем для Вас она привлекательна?

2. Как вы оцениваете различные стороны своей профессиональной подготовки?

3. С какими трудностями вы столкнулись в работе? В какой помощи вы
нуждаетесь? _____
4. Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с педагогическим коллективом?

5. Какие задачи Вы ставите перед собой в ближайшее
время? _____
6. Каковы ваши профессиональные планы на
будущее?

7. Если бы Вам представилась возможность снова выбрать профессию,
стали бы Вы
педагогом? _____
8. Что вас привлекает в работе?
 Новизна деятельности
 Условия работы
 Возможность экспериментирования
 Пример и влияния коллег и руководителя
 Организация труда
 Доверие
 Возможность профессионального роста
9. Что хотелось бы Вам
изменить? _____

**ТЕСТ ДЛЯ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА НА ОПРЕДЕЛЕНИЕ ЕГО
ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТИ
(Н.В. Микляева, Ю.В. Микляева)**

Из приведенных ниже 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 не 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 подослал
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 все, да никто не слушает
8. Участие в педагогических советах 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 мастера
 - 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) и «реальном педагоге» (как Вы себя оцениваете). Это позволяет вам 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 о том, что меняется в ходе этого процесса. Попробуйте посмотреть на себя со стороны – и увидите, что у Вас 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 свой идеальный образ 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 соответствует 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. Сей день не без завтра
Б. Высоко летаешь, да низко садишься В. Палка о двух концах

5. 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, культурно-просветительской функцией 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 сделать.

Отрицательным моментом общения с молодым специалистом может стать преобладание «дидактического» поучающего стиля общения. Старайтесь быть демократичнее!

«Б» - у Вас преобладает мотивация личностного общения с детьми, родителями, коллегами. Это выражается в том, что лучше всего Вам удастся реализовать научно-методические и воспитательские функции педагога.

Преимущество работы Вас в качестве наставника ~~23~~ 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 демократичного и либерального стиля взаимодействия. Иногда вашему подопечному может понадобиться и четкая инструкция для ориентирования в сложных педагогических ситуациях.

«В» - приоритетными направлениями Вашей деятельности в ДОУ является управленческая и социально-педагогическая функция. Преимущества 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, а также объединять свои усилия с другими специалистами ДОУ и родителями детей для достижения оптимальных результатов педагогического процесса.