

**Муниципальное дошкольное образовательное учреждение детский сад «Колосок»
(МДОУ детский сад «Колосок»)**

**249073, Калужская область, Малоярославецкий район, с. Недельное, ул. Советская, д.4
телефон: 8(48431)3-55-99**



**Утверждаю:
Заведующий МДОУ
детский сад «Колосок»**

**Бизина Н.Н.
Приказ № 2 от 16.01.2023**

ПРОГРАММА
по организации наставничества
в муниципальном дошкольном образовательном учреждении
детский сад «Колосок»
на 2023 год.

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

№ п/п	Содержание	Страница
	Паспорт программы	
I	Целевой раздел программы	
1.1.	Пояснительная записка	
1.2	Актуальность	
1.3.	Цель, задачи реализации программы	
II	Содержательный раздел программы	
	Рольевые модели в рамках форм наставничества	
2.1.	Критерии отбора наставников	
2.2.	Принципы работы с молодыми специалистами и малоопытными педагогами	
2.3	Формы работы с молодыми специалистами и малоопытными педагогами	
2.4	Этапы реализации программы	
2.5	Механизм реализации программы	
2.6.	Мониторинг и оценка результатов реализации программы по наставничеству	
III	Организационный раздел	
3.1	Методическое обеспечение программы	
	Приложения:	
	Приложение 1. Анкета изучения затруднений молодого специалиста(малоопытного педагога) ДОО	
	Приложение 2.Тест для молодого специалиста на определения его педагогической стрессоустойчивости (Н.В. Микляева, Ю.В. Микляева)	
	Приложение 3.Тест для опытного воспитателя на определение эффективности его работы (Н.В. Микляева, Ю.В. Микляева).	
	Приложение 4. Индивидуальный план развития наставляемых под руководством наставника	
	Приложение 5. SWOT-анализ Программы по организации наставничества «Педагогическая компетентность»	
	Приложение 6. Анкета куратора	
	Приложение 7. Показатели эффективности внедрения Программы по организации наставничества «Педагогическая компетентность»	
	Приложение 8. Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества	

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы	Программа по организации наставничества в МДОУ детский сад «Колосок» с. Недельное на 2023 год «Профессиональная компетентность»
Основание для разработки	-Закон Российской Федерации от 29.12.2012 г.№ 273 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; - Профессиональный стандарт «Педагог»;
Основные разработчики программы	Бизина Н.Н- заведующий, Чеприна Т.С.- старший воспитатель
Цель	Создание системы наставничества с целью активизации и совершенствования профессионального роста молодых специалистов и малоопытных воспитателей
Задачи	1. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов и малоопытных воспитателей (далее-молодые и малоопытные педагоги), осуществлять презентацию достижений молодых педагогов. 2. Оказать методическую поддержку молодым и малоопытным педагогам и облегчить их адаптацию к новому профессиональному статусу; 3. Осуществлять мониторинг уровня повышения профессиональной компетентности молодых и малоопытных педагогов, их возможностей, образовательных потребностей, профессиональных затруднений, динамики профессионального развития; 4. Индивидуализировать процесс повышения профессиональной компетентности и мастерства молодых и малоопытных педагогов через создание индивидуальных планов; 5. Способствовать успешной адаптации молодых и малоопытных педагогов к корпоративной культуре, правилам поведения в образовательном учреждении; 6. Снизить процент текучести кадров и мотивации к установлению длительных трудовых отношений с работодателем. 7. Оказать моральную и психологическую поддержку молодым и малоопытным педагогам в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении трудовых обязанностей.
Ожидаемые результаты	-Будет организована качественная эффективная консультативная, теоретическая и практическая помощь м молодым и малоопытным педагогам, нуждающимся в профессиональной методической и практической помощи. - Молодые и вновь принятые педагоги приобретут возможность личностного и профессионального роста. -Улучшится качество образовательного процесса в ДОУ.
Сроки	2021- 2024 учебный год
Система контроля	Контроль над ходом выполнения программы осуществляется 1 раз в год

I. ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ ПРОГРАММЫ

Пояснительная записка

Программа ««Профессиональная компетентность» (далее-Программа) разработана в соответствии с нормативными документами:

- Федеральным Законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Профессиональным стандартом «Педагог»;

- Положением о наставничестве в МДОУ детский сад «Колосок» с. Недельное

- Уставом МДОУ детский сад «Колосок» с. Недельное

Программа направлена на формирование нового типа педагога- профессионала, обладающего современным педагогическим мышлением и высокой профессиональной культурой.

В Программе раскрываются цели, задачи, принципы, формы работы с молодыми и малоопытными педагогами, обозначены пути создания условий для овладения педагогами ДОУ основными компетенциями в организации мероприятий, направленных на укрепление здоровья воспитанников и их физическое развитие; организации различных видов деятельности и общения воспитанников; организации образовательной деятельности по реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования; осуществления взаимодействия с родителями (законными представителями) воспитанников и работниками образовательного учреждения; методического обеспечения образовательного процесса, владения информационно-коммуникационными технологиями и умением применять их в своей деятельности

В соответствии с ГОСТ Р 54871-2011 («Проектный менеджмент. Требования к управлению программой») Программа - это совокупность взаимосвязанных проектов и другой деятельности, направленных на достижение общей цели и реализуемых в условиях общих ограничений.

Структурное построение Программы как документа планирования определяется процессом ее разработки, который предполагает выполнение следующих содержательных этапов:

- целеполагание (определение и согласование со всеми участниками системы наставничества в ОО цели и задач);

- определение форм наставничества, как проектов в рамках Программы;

- выбор ролевых моделей в рамках форм наставничества, как микро-проектов;

- разработку типовых индивидуальных планов развития наставляемых под руководством наставника (далее - Индивидуальных планов) в разрезе форм наставничества, на основе которых наставнические пары (наставляемый с наставником) разрабатывают свои индивидуальные планы с учетом выбранной ролевой модели.

Актуальность

Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем работы, а родители, администрация и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Проблеме профессионального становления начинающего педагога в сфере дошкольного образования посвящены исследования К.Ю.Белой, Л.М.Денякиной, Н.Н.Лященко, Л.В.Поздняк, П.И.Третьякова, Л.И. Фалюшиной и др. По их мнению, период вхождения начинающего педагога в профессию отличается большой напряженностью. От того, как пройдет этот период, зависит, состоится

новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности. Результаты исследований показывают, что многие молодые воспитатели боятся собственной несостоятельности во взаимодействии с воспитанниками, их родителями; опасаются критики администрации и опытных коллег, постоянно волнуются, что что-нибудь не успеют, забудут, упустят. Такой воспитатель не способен ни на творчество, ни, тем более, на инновации. Чтобы этого не произошло, молодым воспитателям нужно целенаправленно помогать, создать в ДОУ необходимые организационные, научно-методические и мотивационные условия для профессионального роста и более легкой адаптации молодых специалистов в коллективе.

Актуальность работы с молодыми и малоопытными педагогами обусловлена и Государственным заказом, а именно:

- в Национальной образовательной инициативе «Наша новая школа» одним из ключевых направлений является развитие педагогического потенциала, где указано, что «образовательные программы переподготовки и повышения квалификации, компетентности педагогов должны гибко изменяться в зависимости от интересов педагогов, а значит - от образовательных потребностей детей»;

во-вторых, заказом со стороны молодых педагогов, а именно:

- в ходе анкетирования педагогов было выявлено, что 5 педагогов имеют профессиональные затруднения и предпочитают повышать профессиональную компетентность через реализацию индивидуальных образовательных маршрутов.

Кроме того, в настоящее время назрела необходимость широкого внедрения нового поколения программно-методического обеспечения дошкольного образования; создание единого образовательного пространства дошкольного и начального общего образования, единых требований детского сада и школы к уровню функциональной готовности детей к школьному обучению; формирование у воспитанников самостоятельности и инициативы; создание системы мониторинга качества дошкольного образования. Для реализации намеченных направлений модернизации системы дошкольного образования требуются грамотные, высокопрофессиональные педагогические кадры.

Педагогические работники должны обладать основными компетенциями в организации мероприятий, направленных на укрепление здоровья детей и их физическое развитие; организации различных видов деятельности и общения детей; организации образовательной деятельности по реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования, адаптированной основной образоват; осуществлении взаимодействия с родителями и сотрудниками образовательного учреждения; методическом обеспечении воспитательно-образовательного процесса».

Таким образом, возникла необходимость создания системы наставничества в ДОУ, что обеспечит индивидуализацию процесса профессионального становления молодых специалистов и малоопытных воспитателей.

Цель и задачи реализации программы

Цель программы-создание системы наставничества с целью активизации и совершенствования профессионального роста молодых специалистов и малоопытных воспитателей

Задачи:

1. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов и малоопытных воспитателей (далее-молодые и малоопытные педагоги), осуществлять презентацию достижений молодых педагогов.
2. Оказать методическую поддержку молодым и малоопытным педагогам и облегчить их адаптацию к новому профессиональному статусу;
3. Осуществлять мониторинг уровня повышения профессиональной компетентности молодых и малоопытных педагогов, их возможностей, образовательных потребностей, профессиональных затруднений, динамики профессионального развития;
4. Индивидуализировать процесс повышения профессиональной компетентности и мастерства молодых и малоопытных педагогов через создание индивидуальных планов;
5. Способствовать успешной адаптации молодых и малоопытных педагогов к корпоративной культуре, правилам поведения в образовательном учреждении;
6. Снизить процент текучести кадров и мотивации к установлению длительных трудовых отношений с работодателем.
7. Оказать моральную и психологическую поддержку молодым и малоопытным педагогам в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении трудовых обязанностей.

В программе используются следующие понятия:

Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Метакомпетенции — способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные, и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, компетентный и готовый поделиться опытом, навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого

Молодой специалист- выпускник образовательного учреждения высшего. Среднего или начального профессионального образования, впервые вступивший в трудовые отношения после окончания учебного заведения в течение года.

Малоопытный воспитатель - человек, имеющий педагогическое образование, или студент заочного отделения образовательного учреждения среднего или высшего профессионального образования, не имеющий трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях или имеющий педагогический стаж по занимаемой должности до 3-х лет.

Наставничество в ДОУ-разновидность индивидуальной формы работы с молодыми педагогами, не имеющими стажа педагогической деятельности в ОУ или имеющими трудовой стаж не более 3 лет, а также воспитателями, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения ОД в определённой группе.

II. Содержательный раздел программы



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

«Лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий проблемы» - конкретная психоэмоциональная поддержка сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.

Критерии отбора наставников

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

Квалификация сотрудника	Должность: воспитатель первой или высшей квалификационной категории. Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества
Показатели результативности	Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), 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 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 - Потребность в приобретении опыта управления людьми; - Желание помогать людям (помощь раскрыться новичкам); - Потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации.

Принципы работы с педагогами

Организация работы с педагогами реализуется по следующим принципам:



Этапы реализации Программы

- I. Подготовительный
- II. Основной
- III. Итоговой

Этапы	Задча. Содержание деятельности	Средства, методы
Подготовительный	Задча- определить сформированность профессионально-значимых качеств. -Изучение локальных актов ДОУ о наставничестве; - Закрепление молодых специалистов и малоопытных воспитателей за наставниками; -Подбор методической литературы для изучения молодыми специалистами и малоопытными воспитателями;. -Составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей.	-Диагностика, посещение наставником занятий молодого малоопытного педагога, организация их самоанализа; -Стимулирование всех форм самостоятельности, активности в учебно-воспитательном процессе; Методы непродуктивные, наблюдение, анкетирование, беседа
	Задача-сформировать потребность у наставляемых в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании знаний, умений, навыков. Наставниками в зависимости от цели определяется форма методической работы:	Педагогические чтения, информационные семинары.
основной	-Изучение ООП, АООП, АООП МДОУ детский сад «Колосок» с. Недельное; - Совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с воспитанниками; - Ознакомление молодых специалистов и малоопытных воспитателей с организацией предметно-пространственной-развивающей среды в группах; - Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОО; - Показ совместной деятельности с	Методы: задания, ситуации, беседа, творческие проблемные, наблюдение
Итоговой	Задача-сформировать у наставляемых стремление к рефлексии собственной деятельности, умения критически оценивать процесс профессионального становления и развития. -Показ молодыми (малоопытными) педагогами открытых мероприятий в ДОУ -Анализ результатов работы на педагогическом совете. -Обобщение опыта работы. Размещение итогов реализации программы на официальном сайте ДОУ	Педагогическая рефлексия. Участие в профессиональных дискуссиях Методы: мастерские, проблемно-деловые игры,

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодым воспитателем, специалистом целей и задач в период наставничества.

Механизм реализации Программы

Реализация программы «Профессиональная компетентность» рассчитана на один учебный год.

Ключевые участники программы наставничества и их роли



Формы работы с молодыми специалистами малоопытными воспитателями
МДОУ детский сад «Колосок» с. Недельное



Выбор формы работы с молодым специалистом, малоопытным воспитателем должен начинаться с вводного анкетирования (Приложение 1,2,3), тестирования или собеседования, где он расскажет о своих трудностях, проблемах, неудачах. Затем На основе примерного плана разрабатывается индивидуальный план развития под руководством наставника (Приложение 4). В конце года проводится анализ деятельности наставника и молодого, малоопытного педагога (Приложение 5)

В методическом сопровождении деятельности молодых, малоопытных педагогов важны не разнообразие мероприятий, а система, направленная на совершенствование профессиональной подготовки путем освоения целостной работы воспитателя дошкольной образовательной организации.

Мониторинг и оценка результатов реализации программы по наставничеству

Оценка качества процесса реализации Программы по наставничеству в МАДОУ направлена на:

- изучение (оценку) качества реализованной в МАДОУ Программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп «наставник-наставляемый» посредством проведения куратором SWOT-анализа (Приложение 5);

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

Оценка эффективности внедрения Целевой модели осуществляется с периодичностью 1 раз в полугодие (не позднее 30 сентября и 30 марта ежегодно) (Приложение 7).

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

Мониторинг профессиональных достижений молодого педагога 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 молодым 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.

Польза наставничества 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 молодых, малоопытных педагогов. Это самое ценное приобретение для ДОУ, потому что наибольшей эффективности педагогическая деятельность достигает в тех образовательных учреждениях, которые сами «растят» свои педагогические кадры!

Контроль за реализацией программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий, проводимых наставником и молодым специалистом, малоопытным воспитателем, анализ индивидуального плана развития педагога

В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т.е результаты реализации программы «Профессиональная компетентность» представляются на итоговом педагогическом совете.

III. ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ РАЗДЕЛ ПРОГРАММЫ

Методическое обеспечение программы

1. Аралова М.А. Формирование коллектива ДОУ. Психологическое сопровождение. М.2007.

2. Белая, К.Ю. Методическая деятельность в дошкольной организации / К.Ю. Белая - М.: ТЦ Сфера, 2014.

3. Закаблущая Е. Молодой специалист и наставник /Электронный ресурс.

Интернет ресурсы: <http://www.resobr.ru/article/39808-organizatsiya-raboty-s-molodyimi-pedagogami-v-dou> <http://nsportal.ru/detskiy-sad/upravlenie-dou/2012/12/04/polozhenie-o->

Анкета изучения затруднений молодого специалиста (малоопытного педагога) ДОО

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

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

2. Владение методами педагогической диагностики:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7. Использование здоровьесберегающих технологий:

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

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 ППРС группы

а) испытываю большие затруднения;

б) умею частично;

в) свободно справляюсь с этой задачей.

ТЕСТ ДЛЯ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА НА ОПРЕДЕЛЕНИЕ ЕГО ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТИ

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

1. Поступление на работу в детский сад:

- А. Не ищи зайца в бору - на опушке сидит.
- Б. Ехал к вам, да заехал к нам.
- В. Попался, как ворона в суп.

2. Посвящение в должность воспитателя:

- А. Посла не секут, не рубят, а только жалуют
- Б. Летать летаю, а сесть не дают.
- В. Напишешь пером, что не вывезешь волом.

3. Первый самостоятельный опыт:

- А. Прежде веку не помрешь.
- Б. Его пошли, да сам за ним иди .
- В. Как ступил, так и по уши в воду.

4. Отношение к наставничеству:

- А. Наука учит только умного.
- Б. Болящий ожидает здоровья даже до смерти.
- В. Кабы знать, где упасть, так и соломки подостлал.

5. Проведение занятий с детьми:

- А. Не бьет стрела татарина.
- Б. Учи других - и сам поймешь.
- В. Ехала кума неведомо куда.

6. Проведение режимных моментов:

- А. День в день, топор в день.
- Б. Жив, жив Курилка.
- В. Что ни хвать, то ерш, да еж.

7. Родительские собрания:

- А. Не трудно сделать, да трудно задумать.
- Б. Первый блин комом.
- В. Жаловался всем, да никто не слушает.

8. Участие в педагогических советах в ДОУ:

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

В.Фасон дороже приклада.

9. Конец учебного года:

А. Не то дорого, что красного золота, а то дорого, что доброго мастерства .

Б. За ученого (битого) двух неученых (небитых) дают.

В. Вечер плач, а за утре 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" - приоритетным направлением Вашей деятельности в ДООУ 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 ДООУ 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», «лидер педагогического сообщества-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 <i>(Данный раздел заполняется исключительно для вновь принятых педагогов)</i>					
2.1.	Познакомиться с ОО, ее особенностями, направлениями работы, Программой развития и др.		Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы ОО в области ..., изучена Программа развития ОО		

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/уроков ... (указать название); совместно подготовлена конкурсная документация/статья/методическая разработка (указать название); совместно с наставником подготовлено выступление на конференции/совещании/Педсовете; 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.

2.2.	Изучить помещения ОО (основные помещения, правила пользования и пр.): учебные кабинеты, актовый и физкультурный зал, библиотека, столовая и пр.		Хорошая ориентация в здании ОО, знание аварийных выходов, ...		
2.3.	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство ОО, педагоги-предметники; педагог-психолог, документовед, бухгалтерия, завхоз и пр.		Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества		
2.4.	Изучить сайт ОО, страничку ОО в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности ОО		Хорошая ориентация по сайту, на страницах ОО в соцсетях «..» и «...», изучены правила размещения информации в Интернете		
2.5.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОО (взаимодействие с родителями, коллегами, учащимися и пр.)		Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения		
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 ОО «»		

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 учащихся (<i>указать возрастную группу</i>) ⁴		Изучены психологические и возрастные особенности		

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

			воспитанников (<i>указать возрастную группу</i>) , которые учитываются при подготовке к занятиям		
3.2.	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога		Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-целеполагание..		
3.3.	Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности в повышении финансовой грамотности обучающихся		Изучен успешный опыт организации таких мероприятий, как фестиваль проектов, тематические экскурсии, КВН ...		
3.4.	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную деятельность)		Совместно с наставником подготовлены и проведены (кол-во) род. собраний, мероприятия с родителями (<i>перечислить</i>)		
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; методрекомендаций по ... и пр.)		Составлены технологические карты ОД и конспекты тем по ОО «»..		
3.7.	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности ОО		Изучены проекты ОО по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога		
3.8.	Изучить перечень и порядок предоставления платных образовательных услуг в ОО		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 игр по повышению финансовой грамотности		
3.13	Подготовить публикацию ./конкурсную документацию...		Подготовлена к публикации статья «.»		
Подпись наставника			Подпись наставляемого сотрудника		

**SWOT-анализ Программы по организации наставничества « Педагогическая компетентность»
Форма наставничества «учитель - учитель» («педагог-педагог»)**

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны: - Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе; - Участники Программы (%) видят свое профессиональное развитие в данной ОО в течение следующих 5 лет; - У участников Программы (%) появилось желание более активно участвовать в культурной жизни ОО; - 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 ОО, которые можно использовать в Программе наставничества;	Слабые стороны: - Значительна доля участников (%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней; - Низкая активность участников Программы (нет желания более активно участвовать в жизни ОО); - Наставляемые (%) отметили отсутствие позитивной динамики в успеваемости обучающихся, в уменьшении конфликтов с педагогическим и родительским сообществами по итогам Программе наставничества; - Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы; - Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников; - Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором, - Инфраструктура наставничества (материально-техническая, ...) в ОО 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 корпуса ОО;

Внешние	Возможности: - Информационно-методическая поддержка ОО при внедрении Целевой модели со стороны Министерства образования Калужской области; – Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов; – Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов; – Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества;	Угрозы: - Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования ОО; – Рост конкуренции между ОО за квалифицированные педагогические кадры ; – Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества); – Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели;
---------	---	--

Анкета куратора

**1.1.Количественный анализ результатов программы по организации наставничества
«Педагогическая компетентность»**

Изучаемый параметр	Показатель до реализации программы (x)	Показатель после реализации программы (y)	Разница a (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 ОО, группы				
3 Число собственных педагогических профессиональных работ молодого специалиста/наставляемого (статей, исследований, методических практик)				

1.2.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 Методологии (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	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

взаимодействия наставника и наставляемого												
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 методологии наставничества (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	

Показатели эффективности внедрения Программы по организации наставничества

«Педагогическая компетентность»

1. 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).
2. 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).
3. 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).
4. Удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный).

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

1. 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

2. Что для Вас особенно ценно было в программе?

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

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

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

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

Благодарим вас за участие в опросе!

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

1. 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

2. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

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

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

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

7. 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!