Муниципальное дошкольное образовательное учреждение детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей «Гнездышко» № 123

СОГЛАСОВАНО	РАССМОТРЕНО	УТВЕРЖДЕНО
Председатель ПК **Шаталова А.А.** **«31» 08. 2021 г.**	**на заседании** **педагогического совета № 1** **«30» 08. 2021 г.**	**Заведующий МДОУ № 123** **Бессонова Е.Г. _____** **Приказ № 81** **«31» 08. 2021 г.**

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

«Педагог-педагог»

на период 2021/2022 год

Комсомольск-на-Амуре

2021

Раздел 1. Общие положения

1.1 Пояснительная записка

Актуальность

В настоящее время в нашем обществе дошкольному образованию стало уделяться больше внимания. Строятся новые детские сады, с целью уменьшения дефицита мест в дошкольных учреждениях. Но, тем не менее, остро стоит вопрос обеспечения педагогическими кадрами не только новых дошкольных учреждений, но и уже действующих. Во многих дошкольных образовательных учреждениях в штате педагогических работников имеется большое количество педагогов пенсионного или предпенсионного возраста, на смену которым приходят молодые специалисты: выпускники педагогических ВУЗов или еще студенты, имеющие педагогическое образование, но не специальное, без опыта работы, либо не имеющие педагогического образования и опыта работы.

Отсутствие опыта и специальных знаний, трудности в работе, подрастающие дети, не умение общаться с родителями воспитанников, не уверенность в собственных силах – все это вызывает желание молодых педагогов сменить род деятельности. Все эти факторы способствуют не стабильности педагогического коллектива в образовательных учреждениях. Поэтому необходимо разработать систему работы с молодыми неопытными специалистами для оказания своевременной помощи и оперативного решения возникающих проблем. Этим объясняется **актуальность** разработки программы наставничества.

Проблема

В период с 2019 по 2021 год в нашем образовательном учреждении произошли большие изменения в педагогическом коллективе: на заслуженный отдых отправились 3 педагога с опытом работы более 30 лет, два воспитателя решили сменить сферу деятельности, в коллектив пришли 5 педагогов (2 - с образованием, но без опыта работы, 3 - студенты заочного отделения). В коллективе возникла необходимость осуществления адресного подхода к педагогам, поиска новых форм работы с молодыми кадрами, обеспечения их скорейшего профессионального роста. А также в соответствии с ФГОС ДО [от 17.10.2013 № 1155] на уровне дошкольной образовательной организации должна быть создана система методической работы, предусматривающая определение наставников для молодых специалистов.

Программа наставничества разработана в соответствии со следующими нормативно-правовыми документами:

- ✓ Конституция Российской Федерации;
- ✓ Гражданский кодекс Российской Федерации;
- ✓ Трудовой кодекс Российской Федерации;
- ✓ Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- ✓ Национальный проект «Образование», федеральные проекты «Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы»
- ✓ Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательной организации (утверждена Постановлением Правительства РФ от 28 мая 2014 г. № 3241 п-П8)
- ✓ Комплекс мер по развитию кадрового ресурса отрасли «Образование» Хабаровского края на 2016-2020 годы (утвержден распоряжением Правительства Хабаровского края от 19.12.2015 г. № 972-рп)
- ✓ Распоряжение Правительства Хабаровского края от 07 октября 2019 г. № 840-рп «О национальном проекте «Образование» в Хабаровском крае: подготовка кадров для промышленного роста»
- ✓ Устав ДОУ
- ✓ Правила внутреннего распорядка ДОУ
- ✓ Программа развития ДОУ

1.2 Цели задачи программы

Цель программы: оказание методической помощи молодым специалистам, создание условий для работы и профессионального роста молодого специалиста, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

Задачи программы:

1.Способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОО.

3.Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности:

3.1. Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы образовательной работы;

3.2. Формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения.

3.3. Оказать помощь во внедрение технологий и педагогического опыта.

4. Повысить профессиональную компетентность и профессиональное мастерство молодых специалистов.

1.3 Характеристика наставляемых:

Наставляемый. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

В ДОУ можно выделить две категории наставляемых, которым наставник может оказать помощь во вхождении в профессию:

1. Молодые специалисты – выпускники или студенты ВУЗов и колледжей.

2. Начинающие педагоги – специалисты с педагогическим образованием, без опыта работы (по профилю).

Молодым специалистом считается начинающий педагог, как правило, овладевший основами педагогики и психологии по программе вуза (училища), проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

1.4 Портрет наставника

Педагог-наставник:

- содействует созданию благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- обеспечивает атмосферу взаимопомощи;
- координирует действия начинающего педагога в соответствии с задачами воспитания и обучения детей;
- оказывает помощь в проектировании, моделировании и организации воспитательно-образовательной работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемых программ;
- передает свой педагогический опыт и профессиональное мастерство;
- знакомит в процессе общения с теоретически обоснованными и востребованными педагогическими технологиями;
- консультирует по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- оказывает позитивное влияние на рост профессиональной компетентности начинающего педагога.

1.4.1.КРИТЕРИИ ОТБОРА НАСТАВНИКОВ

Должность: воспитатель первой или высшей квалификационной категории. Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества

Показатели результативности

- 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;
- знание компьютерной программы

Профессионально важные качества личности

- умение обучать других
- умение слушать
- умение говорить (грамотная речь)
- аккуратность, дисциплинированность
- ответственность
- ориентация на результат

Личные мотивы к наставничеству

- потребность в приобретении опыта управления людьми
- желание помогать людям (помощь раскрыться новичкам)
- потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации

1.4.2 Права наставника и наставляемого

Утверждение кандидатуры наставника осуществляется приказом заведующего МДОУ детский сад общеразвивающего вида № 123

Допускается, что Наставник одновременно может осуществлять наставничество над несколькими лицами в рамках одного варианта формы наставничества, что определяется в зависимости от его профессиональной подготовки, опыта наставнической деятельности и объема выполняемой работы.

Наставничество осуществляется при обоюдном согласии Наставника и Наставляемого.

Наставник прикрепляется к Наставляемому на срок один год. В случае быстрого и эффективного освоения Наставляемым лицом необходимых профессиональных знаний и навыков по ходатайству Наставника перед руководителем наставничество может быть завершено досрочно.

1.5.Ожидаемые результаты программы наставничества

Для наставляемого

- адаптация начинающего воспитателя в учреждении, ускорение процесса профессионального становления воспитателя;
- активизация практических, индивидуальных навыков обучения;
- повышение профессиональной компетентности молодого воспитателя в вопросах педагогики и психологии;
- совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности дошкольников;
- использование в работе начинающего воспитателя новых педагогических технологий, инноваций;
- знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДОУ:

Для наставника:

- Снижение текучести педагогических кадров
- Укрепление связей внутри педагогического коллектива
- обеспечение непрерывного совершенствования качества обучения и воспитания в детском саду

1.6 План мероприятий по реализации наставничества

	Мероприятие	Сроки реализации	Ответственный	Продукт, ожидаемый результат
1.	Подготовительный этап			
	Изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве.	август	Зам. зав. по ВМР	Принятие локального акта
	Закрепление молодых специалистов за воспитателями наставниками	август	Заведующий МДОУ	Приказ о назначении наставника
	Подбор методической литературы для изучения молодыми специалистами.	август	Зам. зав. по ВМР, наставник	Список литературы
	Составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей	август	Зам. зав. по ВМР, наставник, наставляемый	План работы
2	Реализационный			
	Изучение образовательной программы дошкольного образования «Детство» (Т.И. Бабаева, А.Г. Гогоберидзе)	Сентябрь	Зам. зав. по ВМР, наставник	Умение ориентироваться в тексте программы, знать основные направления работы по программе
	Оказание помощи в написании рабочей программы	Сентябрь	наставник	Наличие рабочей программа
	Оказание помощи в составлении календарно-тематического планирования	Октябрь	наставник	Календарно-тематическое планирование
	Планирование и организация НОД	ноябрь	наставник	Конспекты НОД
	Использование современных технологий в образовательном процессе Организация совместной деятельности с детьми	Ноябрь декабрь	Наставник Наставник	Конспекты НОД, отчет об использовании технологий План совместной деятельности
	Выбор темы по самообразованию	январь	наставник	Тема по самообразованию, список методической литературы по теме
	Анализ НОД	февраль	наставник	Умение анализировать НОД

	Консультирование по работе с родителями	март	наставник	План работы с родителями, протокол родительского собрания
	Организация самостоятельной деятельности детей	апрель	наставник	Умение планировать самостоятельную деятельность детей (календарный план)
3	Итоговый			
	Показ НОД молодым специалистом	май	Наставник, наставляемый	Конспект НОД, самоанализ НОД, комментарии и рекомендации педагогического коллектива
	Отчет наставника и молодого специалиста о проведенной работе	май	Наставник, наставляемый	Представление отчет а

1.7 Формы работы, используемые в работе по наставничеству:

- ✓ наблюдение педагогического процесса у опытных педагогов,
- ✓ взаимопосещение,
- ✓ консультации,
- ✓ открытые мероприятия,
- ✓ круглые столы,
- ✓ активное вовлечение в совместную деятельность с участием родителей и детей группы.
- ✓ помощь в организации и проведении родительского собрания, обсуждение хода и итогов собрания.
- ✓ семинары-практикумы и т.д.

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

1.8 Оценка эффективности реализации программы

Для оценки эффективности внедрения и функционирования внутри ДОУ разработанной целевой модели наставничества выделяется два наиболее важных направления мониторинга

- Мониторинг процесса реализации программы наставничества
- Мониторинг влияния программ на всех участников

1. Мониторинг процесса реализации программы наставничества

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп наставник-наставляемый. Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения ДОУ, динамику показателей социального благополучия внутри ДОУ, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели и задачи

Мониторинг процесса реализации программ наставничества направлен на 2 ключевые цели:

1. Оценка качества реализуемой программы наставничества

2. Оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри учебного заведения

Среди задач, решаемых данным мониторингом, можно выделить: сбор обратной связи от участников (метод анкетирования); обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника; контроль за процессом наставничества; описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого; определение условий эффективного наставничества; контроль показателей социального и профессионального благополучия; анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемы показателей.

По результатам опросника будет предоставлен SWOT-анализ (см. Таблица 1) реализуемой программы наставничества.

Аббревиатура SWOT означает:

- S – Strengths (сильные стороны)
- W – Weaknesses (слабые стороны)
- O – Opportunities (возможности)
- T – Threats (угрозы)

SWOT-анализ — это удобная, универсальная методика, которая позволяет понять, как спланировать процесс развития программы. Он предоставляет информацию в виде таблицы, которая отражает 4 выделенных параметра: сильные и слабые стороны проекта, его возможности и угрозы реализации программы.

Таблица 1

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

Сильные и слабые стороны – это внутренние факторы, возможности и угрозы – внешние. Внутренние факторы касаются непосредственно проекта, внешние – среды, которая его окружает.

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты (см. Приложение 4. Мониторинг, раздел 4.3.). Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований ко всем 5 формам наставничества и является уникальной для каждой формы. На данном этапе выбран метод анкетирования т.к. он, с одной стороны, позволяет собрать данные в унифицированном виде, с другой – отражает субъективную оценку и пожелания каждого участника. Обусловлено это характером и формой вопросов.

SWOT-анализ проводится и анализируется куратором программы.

Ожидаемые результаты

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.

2. Мониторинг влияния программ на всех участников

Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников, в соответствии с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива. Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар наставник-наставляемый.

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

Цели и задачи

Мониторинг программ наставничества направлен на 3 ключевые цели:

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы для наиболее эффективного формирования пар наставник-наставляемый.

2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса.

3. Анализ и корректировка сформированных стратегий образования пар наставник-наставляемый.

Среди задач, решаемых данным мониторингом, можно выделить: взаимную заинтересованность сторон; научное и практическое обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника; экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных выше требований к личности наставника; определение условий эффективного наставничества; анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок в соответствии с результатами. Сравнение характеристик образовательного процесса «на входе» и «выходе» реализуемой программы.

Ожидаемые результаты

Результатом мониторинга является оценка и динамика:

● развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности;

● уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования;

● степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации;

● 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. По результатам тестов будет сформирован отчет в виде статистического анализа собранных данных (выделение значимых корреляционных связей и различий, качественное описание проведенной математической обработки, визуализация в графической форме).

Проводить оценку степени включенности участников программы в ее этапы, а также уровень личной удовлетворенности программой и динамики развития различных навыков можно как с помощью материалов, предложенных в разделах Приложения

Приложение

1 Первый этап опроса для мониторинга программы (до начала работы).

Анкета наставляемого

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

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

1. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Оцените ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

5. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Насколько Вам важно ощущение поддержки от наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

_____

14. Что особенно ценно для Вас в программе?

_____

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

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

Анкета наставника

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

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

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемый комфорт от работы в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

7. Как Вы думаете, как хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Как Вы думаете, как хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемое качество разработанной Вами программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

_____

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

_____

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

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

Приложение 2.

Второй этап опроса для мониторинга программы (по завершении работы). Макеты опросных анкет для участников

Анкета наставляемого

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

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

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

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

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

_____

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

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

_____

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

_____

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

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

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

Анкета наставника

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

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

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

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

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

_____

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

14. Что особенно ценно для Вас было в программе?

_____

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

_____

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

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

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

Приложение № 3.

Опросники для SWOT-анализа реализуемой программы наставничества

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

Личностная оценка наставляемых
Всего участников –
Из них:

Довольны совместной работой

Довольны результатом

Характеристика	Количество участников, отметивших ее у себя
Понравилось участвовать в программе	
Хотели продолжить работу в программе наставничества	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5-и лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
После общения с наставником почувствовали прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала	
Заметили ли рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах	
Заметили сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	
Появилось желание/силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5-и лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	

После общения с наставником почувствовали 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 у себя
Достаточность и понятность обучения наставников	
Понравилось участвовать в программе	
Хотели бы продолжить работу в программе наставничества	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5-и лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
Заметили сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	
Появилось желание/силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования	

Приложение № 4.

Анкета куратора

Изучаемый параметр	Показатель до реализации программы (x)	Показатель после реализации программы (y)	Разница (z=x-y)	Значение в проценте (z/x*100)
1. Количество учеников посещающих творческие кружки, объединения, спортивные секции				
2. Количество успешно реализованных образовательных и культурных проектов				
3. Число подростков, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах				

4. Количество жалоб от родителей и учителей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри класса и школы				
5. Число собственных педагогических профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста				
6. Количество учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников				
7. Число студентов, поступающих на охваченные наставнической практикой факультеты и направления				
8. Количество мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера				
9. Процент учеников, успешно прошедших профессиональные и компетентностные тесты				
10. Количество успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах (совместно с представителем предприятия)				
11. Количество планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях выпускников СПО				
12. Количество планирующих трудоустройство на региональных предприятиях выпускников средней школы				

Приложение № 5.

Дополнительные тестирования для оценки личностных результатов участников программы наставничества

Педагоги

Первый этап (до начала работы)	**Второй этап (по окончании)**
Возраст (соцдем)	Возраст (соцдем)
Как долго работаете в этой школе? (соц.дем)	нет
Предмет, который вы преподаете (соц.дем)	нет
Самооценка	Самооценка
Профессиональное выгорание	Профессиональное выгорание
Ролевая модель	нет
Метанавыки (soft-skills)	Метанавыки (soft-skills)

Работодатель

Первый этап (до начала работы)	**Второй этап (по окончании)**
Соц. дем	Соц. дем
Самооценка (ожидания)	Самооценка (реальность)
Ролевая модель	нет
Метанавыки (soft-skills)	Метанавыки (soft-skills)

Приложение № 6

Дополнительные технологии тестирования

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

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

1. Поступление на работу в детский сад:

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

2. Посвящение в должность воспитателя:

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

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

4. Отношение к наставничеству: А. Наука
учит только умного.
Б. Болящий ожидает здравия даже до смерти.
В. Кабы знать, где упасть, так и соломки подостлал.

5. Проведение занятий с детьми: А. Не
бьет стрела татарина.
Б. Учи других – и сам поймешь. В.
Ехала кума неведомо куда.

6. Проведение режимных моментов: А.
День в день, топор в день.
Б. Жив, жив Курилка.
В. Что ни хвать, то ерш, да еж.

7. Родительские собрания:

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

8. Участие в педагогических советах в ДОУ: А. Живет и эта песня для почину.
Б. Стрелял в воробья, да попал в журавля. В.
Фасон дороже приклада.

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

Ключ к тесту:

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

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

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

Стрессоустойчивость:
для ответов типа "А" – нормальная. для
ответов типа " Б" – неустойчивая.
для ответов типа "В" – свидетельствует о необходимости оказания психологической помощи в процессе адаптации к требованиям педагогической профессии.

ТЕСТ ДЛЯ ОПЫТНОГО ВОСПИТАТЕЛЯ НА ОПРЕДЕЛЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ЕГО РАБОТЫ

(Н.В. Микляева, Ю.В. Микляева).

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

1. Воспитатель детского сада – это: А. Добрая лошадка все свезет.
Б. Без матки пчелки – пропащие детки.
В. Под трубами повиты, под шеломом взлелеяны, концом копия вскормлены.

2. Педагогический коллектив – это: А. В мире, что в море.

Б. У одной овечки да семь пастухов.

В. Склеенная посуда два века живет.

3. Обучать детей – значит:

А. Что посеешь – то и пожнешь.

Б. Была бы нитка, дойдем и до клубка. В. В дорогу идти – пятеры лапти сплести.

4. Воспитывать детей – значит:

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

Б. Перемелется – все мука будет.

В. Наказом воевода крепок.

5. Развивать детей – значит: А. Сей день не без завтра.

Б. Высоко летаешь, да низко садишься. В. Палка о двух концах.

6. Работа с родителями – это:

А. Бумага не купленная, письмо домашнее.

Б. В добрый час молвить, в худой промолчать. В. По способу пешего хождения.

Ключ к тесту:

Если у Вас преобладают ответы:

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

"Б" – у Вас преобладает мотивация личностного общения с детьми, родителями, коллегами. Это выражается в том, что лучше всего Вам удается 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 поддержка и продемонстрировать весь педагогический потенциал Вашего подопечного. Отрицательным моментом общения с Вами молодого специалиста может стать преобладание излишне демократического и либерального стиля взаимодействия. Иногда Вашему подопечному может понадобиться и четкая инструкция для ориентирования в сложных педагогических ситуациях.

"В" – приоритетным направлением Вашей деятельности в ДОУ являются управленческая и социально-педагогическая. Преимущество работы Вас в качестве наставника молодых специалистов заключается в том, что Вы можете научить их усматривать педагогическую

проблему в разных ее проявлениях и упрощать ее (в сложных ситуациях выделять 1–2 ключевые составляющие проблемы), а также объединять свои усилия с другими специалистами ДОУ и родителями детей для достижения оптимальных результатов педагогического процесса отрицательным моментом.

ТЕСТ «ВАШ ТВОРЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ»

1. Считаете ли вы, что окружающий мир может быть улучшен: а) да;
б) нет, он и так достаточно хорош:
в) да, но только кое в чѐм.

2. Вы сами можете участвовать в значительных изменениях окружающей вас среды: а) да, в большинстве случаев;
б) нет;
в) да, в некоторых случаях.

3.Верно ли, что некоторые из ваших идей принесли бы значительный прогресс в сфере вашей деятельности:
а) да;
б) да, при благоприятных обстоятельствах;
в) в некоторой степени.

4. Считаете ли вы, что в будущем сыграете столь важную роль, что сможете принципиально что-то изменить: а) да, наверняка;
б) маловероятно;
в) возможно.

5. Когда вы решаете предпринять какое-то действие, уверены ли вы, что осуществите своѐ начинание: а) да;
б) часто сомневаюсь;
в) нет.

6.Испытываете ли вы желание заняться делом, которое абсолютно не знаете:
а) да, неизвестное всегда привлекает;
б) неизвестное вас не интересует;
в) всѐ зависит от характера этого дела.

7. Вам приходится заниматься незнакомым делом. Испытываете ли вы жела-ние добиться в нѐм совершенства:
а) да;
б) удовлетворитесь тем, чего добились;
в) да, если вам это нравится.

8.Если дело, которое вы не знаете, вам нравится, хотите ли вы знать о нѐм всѐ:
а) да;
б) нет, вы хотите научиться только самому основному;

в) нет, вы только хотите удовлетворить своѐ любопытство.

9.Когда вы терпите неудачу, то:
а) какое-то время упорствуете вопреки здравому смыслу;
б) махнѐте рукой на затею, так как понимаете, что она нереальна;
в) продолжаете делать своѐ дело.

10. По-вашему, профессию надо выбирать исходя из:
а) своих возможностей, дальнейших перспектив для себя;
б) стабильности, значимости профессии, потребности в ней;
в) преимуществ, которые она обеспечит.

11.Путешествуя, могли бы вы легко ориентироваться на маршруте, по которому уже прошли:
а) да;
б) нет, боитесь сбиться с пути;
в) да, но только там, где местность вам понравилась.

12.Сразу после беседы можете ли вы вспомнить всѐ, что говорилось: а)
да, без труда;
б) чаще вспомнить не можете;
в) запоминаете только то, что вас интересует.

13.Когда вы слышите слово на незнакомом вам языке, то можете повторить его без ошибки:
а) да, без затруднений;
б) да, если это слово легко запомнить;
в) да, но не совсем правильно.

14. В свободное время вы предпочитаете:
а) оставаться наедине, поразмыслить;
б) находиться в компании;
в) безразлично, с кем поводить.

15. Вы занимаетесь каким-либо делом. Решаете прекратить это занятие, когда:
а) дело закончено и кажется вам отлично выполненным;
б) вы более-менее довольны;
в) вам ещѐ не удалось всѐ сделать.

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

17. Когда какая-то идея захватывает вас, то вы станете думать о ней:
а) независимо от того, где и с кем вы находитесь;
б) вы можете это делать только наедине;
в) только там, где будет не слишком шумно.

18.Когда вы отстаиваете какую-то идею:
а) можете отказаться от неѐ, если выслушаете убедительные аргументы оппонентов;
б) останетесь при своѐм мнении, какие бы аргументы ни выслушали;
в) измените своѐ мнение, если сопротивление окажется слишком сильным.

Ключ:
За каждый выбор варианта ответа «а» -3 балла;
За каждый выбор варианта ответа «б» - 1балл;
За каждый выбор варианта ответа «в» - 2 балла.

Результаты:
Если в сумме вы набрали **49 и более баллов** – в вас заложен значительный творческий потенциал, который предоставляет вам богатый выбор творческих возможностей. Если вы на самом деле сможете применить ваши способности, то вам доступны самые разнообразные формы творчества.
От 24 до 48 баллов. У вас вполне нормальный творческий потенциал. Вы обладаете теми качествами, которые позволяют вам творить, но у вас есть и проблемы, которые тормозят процесс творчества. Во всяком случае, ваш потенциал позволит вам проявить себя, если вы, конечно, этого пожелаете.
23 и менее баллов. Ваш творческий потенциал, увы, невелик. Но, может быть, вы просто недооценили себя, свои способности. Отсутствие веры в свои силы может привести вас к мысли, что вы вообще не способны к творчеству. Избавьтесь от этого и таким образом решите проблему.

ТЕСТ «НАСКОЛЬКО ВЫ КОНФЛИКТНЫ?»

ВОПРОСЫ.
1. Представьте, что в общественном транспорте начинается спор. Что вы предпринимаете:
а) избегаете вмешиваться;
б) можете встать на сторону потерпевшего или того, кто прав; в) всегда вмешиваетесь и отстаиваете свою точку зрения?

2.На собрании вы критикуете руководство за допущенные ошибки: а)
нет;
б) да, но в зависимости от вашего личного отношения к нему;
в) всегда критикуете за ошибки?

3.Ваш непосредственный начальник излагает нерациональный, на ваш взгляд, план работы.
Предложите ли вы свой план, который кажется вам лучше: а)
если другие вас поддержат, то да;
б) вы обязательно будете поддерживать свой план;
в) боитесь, что за критику вас могут лишить премиальных и т.д.

4.Любите ли вы спорить со своими коллегами, друзьями:
а) только с теми, кто не обижается, и когда споры не портят ваших отношений;

б) да, но только по принципиальным, важным вопросам;
в) вы спорите со всеми и по любому поводу?

5. Кто-то пытается пролезть вперѐд вас без очереди. Ваши действия:
а) считая, что и вы не хуже его, пытаетесь обойти очередь;
б) возмущаетесь, но про себя;
в) открыто высказываете негодование.

6.Представьте себе, что рассматривается рационализаторское предложение, экспериментальная работа вашего коллеги, в котором есть и ошибки. Вы знаете, что ваше мнение будет решающим. Как вы поступите:
а) выскажетесь и о положительных, и об отрицательных сторонах этого проекта;
б) выделите положительные стороны работы и предложите предоставить возможность продолжить еѐ;
в) вы станете критиковать еѐ: чтобы быть новатором. Нельзя допускать ошибок?

7.Представьте: свекровь постоянно говорит вам о необходимости бережливости, экономии, а сама то и дело покупает дорогие вещи. Она хочет знать ваше мнение о своей последней покупке. Что вы ей скажите:
а) что одобряете покупку, если она доставила ей удовольствие;
б) говорите, что эта вещь безвкусная;
в) постоянно ругаетесь, ссоритесь с ней из-за этого?

8.Вы встретили подростков, которые курят. Как вы реагируете:
а)думаете: «Зачем мне портить себе настроение из-за плохо воспитанных чужих озорников?»; б) делаете замечание;
в) если это происходит в общественном месте, то вы их отчитываете?

9.В ресторане вы замечаете, что официант обсчитал вас:
а) в таком случае вы не даѐте ему чаевых, которые заранее приготовили, если бы он поступил честно;
б) просите, чтобы он ещѐ раз посчитал сумму;
в) это будет поводом для скандала?

10. Вы в доме отдыха. Администратор сам развлекается вместо того, чтобы выполнять свои обязанности, не следит за уборкой в комнатах, разнообразием меню. Возмущает ли вас это:
а) да, но полагаете, что если вы даже и выскажете ему какие-то претензии, вряд ли это что-то изменит; б) вы находите способ пожаловаться на него, пусть его накажут или даже уволят с работы;
в) вы вымещаете недовольство на младшем персонале?

11.Вы спорите с вашим ребѐнком-подростком и убеждаетесь, что он прав. Вы признаете свою ошибку:

а) нет;
б) разумеется. Признаете;
в) какой же у вас авторитет, если вы признаете, что были неправы?

Ключ:
За каждый вариант ответа «а» - 4 балла; За каждый вариант ответа «б» - 2 балла;
За каждый вариант ответа «в» - 0 баллов.

Результаты.

Сумма от **30 до 44 баллов**. Вы тактичны, не любите конфликтов, даже если и можете их сгладить, избегаете критических ситуаций. Когда же вам приходится вступать в спор, то вы учитываете, как это отразится на вашем положении или приятельских отношениях. Вы стремитесь быть приятным для окружающих, но когда им требуется помощь, вы не всегда решаетесь еѐ оказать. Не думаете ли вы, что тем самым вы теряете уважение к себе и в глазах других?
Сумма **от 15 до 29 баллов**. О вас говорят, что вы конфликтная личность. Вы настойчиво отстаиваете своѐ мнение, невзирая на то, как отразится это на вашем положении. И вас за это уважают.
Сумма **от 10до 14 баллов**. Вы ищете поводов для споров, большая часть которых излишняя, мелочная. Любите критиковать, но только когда это выгодно вам. Вы навязываете своѐ мнение, даже если неправы. Вы не обидитесь, если вас будут считать любителем поскандалить? Подумайте, не скрывается ли за вашим поведением комплекс неполноценности.

Тест «Психологический климат в коллективе «

№	**В какой степени Вы удовлетворены**	**Оценка**
1.	Вашей работой в детском саду	
2.	Вашими взаимоотношениями с коллегами	
3.	Готовностью коллег оказать помощь в работе	
4.	Настроением в коллективе (жизнерадостность, оптимизм)	
5.	Культурой	
6.	Тем, в какой мере заведующая прислушивается к Вашим замечаниям, предложениям, касающимся работы детского сада	
7.	Культурно-массовыми мероприятиями	

8.	Тем, насколько доброжелательно и объективно оценивается Ваша работа	
9.	Отношением коллектива к работе	
10.	Организованностью и порядком в детском саду	
11.	Творческой атмосферой в коллективе	
12.	Вашими отношениями с руководителями	
13.	Тем, насколько рационально используют Ваши силы и время на работе	
14.	Отсутствием «показухи» и формализма в работе	

Примечание.

Оценивается по пятибалльной системе:

5 – полностью удовлетворена; 4 – скорее удовлетворена; 3 - трудно сказать, и да и нет;

2 – скорее не удовлетворена; 1 – совершенно не удовлетворена.