

Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 19 «Звездочка» станицы Зольской
(МКДОУ «Детский сад № 19» ст-цы Зольской)

ПРИНЯТО

Педагогическим советом
МКДОУ «Детский сад № 19»Звездочка»
станцы Зольской
(протокол № 1 от 30.08.2022)

УТВЕРЖДЕНО

Заведующим МКДОУ «Детский сад
№ 19 «Звездочка» станицы Зольской
_____Л.П. Гнитько
(приказ от 31.08.2022 № 94 -од)

ПРОГРАММА

целевой модели наставничества «Наставничество в ДОУ»
в муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении
«Детский сад № 19 «Звездочка»
станцы Зольской

Станица Зольская, 2022г.

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование учреждения по Уставу (полное)	Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 19 «Звездочка» станицы Зольской
по Уставу (сокращенное)	МКДОУ «Детский сад № 19» ст-цы Зольской
Тип учреждения	Муниципальное казенное учреждение
Тип образовательного учреждения	Дошкольная образовательная организация
Юридический адрес ДОУ	357324, Ставропольский край, ст. Зольская, ул. Богатинская, 36
Фактический адрес ДОУ	357324, Ставропольский край, ст. Зольская, ул. Богатинская, 36
Телефон	8(87938)3-33-72
e-mail	zvezdochka.19@bk.ru
Сайт ДОУ	http://zvezdochka19.ru/
Наименование Программы	Программа целевой модели наставничества «Наставничество в ДОУ» в муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 19 «Звездочка» станицы Зольской
Разработчики Программы развития	Администрация МКДОУ
Исполнители Программы	Кураторы, наставники, наставляемые.
Срок реализации Программы	3 года (сентябрь 2022 г. – май 2025 г.)
Цель	Оказание помощи педагогическим работникам в их профессиональном становлении, полном раскрытии потенциала личности наставляемого, успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников разных уровней.
Задачи программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогических работников ДОУ, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров; 2. Оптимизация процесса формирования и развития профессиональных знаний, навыков, умений педагогических работников, в отношении которых осуществляется наставничество; 3. Формирование активной гражданской и жизненной позиции педагогических работников, развитие у них ответственного и сознательного отношения к работе; 4. Изучение с наставляемыми требований нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей; 5. Активизация участия молодых специалистов в профессиональных конкурсах, олимпиадах,

	<p>фестивалях и других мероприятия педагогического сообщества ДОУ, муниципального, регионального и федерального уровней;</p> <p>6. Обеспечение тьюторского сопровождения молодых специалистов при подготовке к процессу аттестации;</p> <p>7. Создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;</p> <p>8. Формирование открытого и эффективного педагогического сообщества, в котором выстроены партнерские отношения.</p>
<p>Планируемые результаты освоения программы</p>	<p>1. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства. 2. Плавный «вход» молодого специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов. 3. Адаптация педагога в новом педагогическом коллективе. 4. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников ДОУ, связанное с развитием гибких навыков и компетенций. 5. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации. 6. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях. 7. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров педагогов МБДОУ</p>

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Настоящая целевая модель наставничества МКДОУ «Детский сад № 19 «Звездочка» станицы Зольской, разработана в соответствии с распоряжением 33 Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № 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», Приказом министра образования Ставропольского края от 03.03.2022 г. № 337-пр «О системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ставропольского края».

Программа целевой модели наставничества в МКДОУ «Детский сад № 19 «Звездочка» станицы Зольской — 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 «Наставничество в ДОУ» разработана в целях достижения результатов федеральных проектов «Молодые профессионалы» (Повышение конкурентоспособности профессионального образования) и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

В Программе используются следующие понятия и определения:

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

Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

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. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

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

Куратор – сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным программам образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

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

I. ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ

1.1. Актуальность и новизна программы

В современной интерпретации наставничество – это универсальная модель построения отношений внутри любой образовательной организации. Это технология интенсивного личностного развития, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метанавыков и ценностей. Наставник

способен стать для подопечного человеком, который окажет полную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, раскрытия возможностей личного развития и профориентации. Наставник – опытный педагог учреждения, принимающий на себя функцию обучения молодого педагога. 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. Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов. Куратор – сотрудник организации, который отвечает за организацию программы наставничества.

В процессе формирования личности, наставник играет ведущую роль, так как наставнические отношения строятся на принципах доверия, диалога, конструктивного партнерства и взаимного обогащения, а также прямой передачи личного и практического опыта от человека к человеку.

Наставничество – одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством педагога – наставника.

Универсальность технологии наставничества позволяет применять ее для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги, в том числе:

- проблемы адаптации молодого специалиста в новом коллективе;
- эмоциональные, психологические и профессиональные проблемы педагога с большим стажем работы, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

1.2. Цели и задачи программы

Цель: Оказание помощи педагогическим работникам в их профессиональном становлении, полном раскрытии потенциала личности наставляемого, успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников разных уровней.

Задачи:

1. Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогических работников ДОУ, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
2. Оптимизация процесса формирования и развития профессиональных знаний, навыков, умений педагогических работников, в отношении которых осуществляется наставничество;
3. Формирование активной гражданской и жизненной позиции педагогических работников, развитие у них ответственного и сознательного отношения к работе;
4. Изучение с наставляемыми требований нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей;
5. Активизация участия молодых специалистов в профессиональных конкурсах, олимпиадах, фестивалях и других мероприятиях педагогического сообщества ДОУ, муниципального, регионального и федерального уровней;
6. Обеспечение тьюторского сопровождения молодых специалистов при подготовке к процессу аттестации;

7. Создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;

8. Формирование открытого и эффективного педагогического сообщества, в котором выстроены партнерские отношения.

1.3. Планируемые результаты освоения программы

1. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.

2. Плавный «вход» молодого специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

3. Адаптация педагога в новом педагогическом коллективе.

4. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников ДОУ, связанное с развитием гибких навыков и компетенций.

5. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

6. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.

7. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров педагогов МКДОУ «Детский сад № 19 «Звездочка».

1.3. Кадровая система реализации целевой модели наставничества.

В Целевой модели наставничества выделяются следующие главные роли:

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

Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Координатор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за разработку и реализацию программы наставничества в организации в целом, организацию всего цикла программы наставничества.

Куратор – сотрудник образовательной организации, организует реализацию программы наставничества согласно выбранным формам.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

Формирование этих баз осуществляется заведующим, куратором, педагогами, и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов - будущих участников программы.

Формирование базы наставляемых:

- из числа педагогов;
- молодых педагогов;
- педагогов, находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;

- педагогов, желающих овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями;
- находящихся в период адаптации на новом месте работы.

Формирование базы наставников из числа:

- педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- педагогов-ветеранов.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей ДООУ в целом и от потребностей участников образовательных отношений (педагогов).

II. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ

2.1. Организационные основы наставничества

Наставничество рассматривается как значимый элемент кадровой политики МКДОУ «Детский сад № 19 «Звездочка», помогающий решить ряд организационных и управленческих задач, среди которых адаптация и обучение новых работников, снижение текучести кадров, развитие потенциала сотрудников.

Наставником может являться опытный педагогический работник (воспитатель, узкий специалист), обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания. Наставник должен обладать высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

2.2. Критерии отбора наставника.

Критерии отбора наставников — это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

Квалификация сотрудника	Должность: педагог первой или высшей квалификационной категории Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества
Показатели результативности	<ul style="list-style-type: none"> – Стабильно высокие результаты образовательной деятельности. – Отсутствие жалоб от родителей и воспитанников.
Профессиональные навыки	<ul style="list-style-type: none"> – глубокое знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста; – умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками; – знание компьютерных программ.
Профессионально-личностные качества	<ul style="list-style-type: none"> – умение обучать других; – умение слушать; – умение говорить (грамотная речь); – аккуратность, дисциплинированность; – ответственность; – ориентация на результат; – командный стиль работы.
Личные мотивы к наставничеству	<ul style="list-style-type: none"> – потребность в приобретении опыта управления людьми; – желание помогать людям (помощь раскрыться новичкам);

	– потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации
--	--

2.3. Формы наставничества

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение формы наставничества. Исходя из образовательных потребностей МКДОУ «Детский сад № 19 «Звездочка», в данной целевой модели наставничества рассматриваются 1 форма наставничества: «Педагог- педагог».

2.3.1. Форма наставничества «Педагог-Педагог».

Цель: разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать начинающему специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

Результат:

1. Высокий уровень включенности начинающих специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.
4. Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
6. Сокращение числа конфликтов с педагогическим сообществом.
7. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)

2.3.2. Возможные варианты программы наставничества «Педагог-педагог»

Формы взаимодействия	Цель
«Опытный педагог – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.
«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»	Реализация психологической поддержки сочетаемый с профессиональной помощью по

	приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.
«Педагог новатор – консервативный педагог»	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями.
«Опытный педагог – неопытный педагог»	Методическая поддержка .

2.3.3. Характеристика участников формы наставничества «Педагог - педагог»

Наставник		Наставляемый	
		Молодой специалист	Педагог
<ul style="list-style-type: none"> – Опытный педагог первой или высшей квалификационной категории. – Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров). – Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества. – Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. 		<p>Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией воспитательно-образовательного процесса, взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.</p>	<p>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.</p>
Типы наставников			
Наставник - консультант	Наставник - специалист		
<p>Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решением конкретных психологических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.</p>	<p>Опытный педагог одного и того же направления, что и молодой педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных направлений дошкольного образования</p>	<p>Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости</p>	
		<p>Опытный педагог испытывающий потребность в освоении новых технологий и приобретении новых навыков</p>	
		<p>Педагог имеющий перерыв в трудовой деятельности (выход из</p>	

			декретного отпуска, переход на другую должность)
--	--	--	--

2.3.4. Этапы реализации программы формы наставничества «Педагог – педагог»

Этапы реализации.	Мероприятия
Подготовка условий для запуска программы наставничества	Подготовка дорожной карты.
Представление программ наставничества в форме «Педагог – педагог».	Педагогической совет.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Проводится при необходимости
Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых
Формирование пар, групп.	Обсуждения вопросов.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Проведение мастер – классов, открытых уроков.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете ДОУ.

2.4. Этапы реализации программы

Программа наставничества рассчитана на 3 года.

Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

Содержание программы реализуется последовательно.

Этапы реализации программы:

1 этап. Диагностический

Задачи этапа: выявление профессиональных затруднений молодых педагогов; разработка основных направлений работы с молодыми педагогами.

- Содержание этапа: Педагог наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога по критериям:
- педагогическое образование;
- теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников);
- наличие опыта практической работы с детьми дошкольного возраста;
- ожидаемый результат педагогической деятельности;
- выявление особенностей личности педагога.

Для получения необходимых сведений могут быть использованы методы: опрос;

- собеседование;
- анкетирование;
- наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе.

В зависимости от результатов диагностического этапа наставляемые педагоги условно делятся на три группы:

- 1) воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку;
- 2) воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы;
- 3) воспитатели со слабо развитой мотивацией труда.

В зависимости от полученных данных, педагог наставник ставит цели работы, определяет содержание работы, выбирает методы и формы работы.

Таким образом, разрабатывается индивидуальный план профессионального становления молодого педагога на год. Результативность и эффективность реализации индивидуального плана профессионального становления анализируется педагогом наставником и молодым педагогом не реже 1 раза в 3 месяца. На основании результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления молодого педагога могут вноситься изменения и дополнения.

2 этап. Практический.

Задача этапа: реализация основных положений Программы.

Содержание этапа:

- Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- Взаимоподдержка и взаимопомощь;
- Координация действий педагогов в соответствии с задачами ДООУ и задачами воспитания и обучения детей;
- Разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями, требованиями ФГОС ДО и задачами реализуемых программ;
- Оказание методической помощи опытными педагогами начинающим;
- Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога;
- Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

3 этап. Аналитический

Задачи этапа: подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

Содержание этапа:

- Анализ результатов работы молодого педагога с детьми;
- Динамика профессионального роста молодого педагога;
- Рейтинг молодого педагога среди коллег;
- Самоанализ своей деятельности за прошедший год;
- Перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;
- Подведение итогов, выводы.

III. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Реализация программы «Наставничество в ДОУ» рассчитана на три учебных года, осуществляется наставниками, наставляемыми, куратором – заместителем заведующего по УВР, заведующим ДОУ.

Методическая служба и заведующий ДОУ осуществляют контроль за реализацией программы и за работой наставников.

Заведующий ДОУ в начале учебного года представляет наставляемого педагогическим работникам детского сада, объявляет приказ о закреплении за ним наставника, создает необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником.

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

Контроль за реализацией программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и молодым специалистом, анализ планов и отчетов.

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

IV. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие изменения происходят во взаимодействии наставника и наставляемого, 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, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов

4.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

Этап 1. 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 модели, 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.

Цели мониторинга:

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.

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (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.

Оформление результатов

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT- анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты.

Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества. SWOT-анализ проводит координатор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели 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.

4.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников

Этап 2. Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный профессиональный рост участников программы наставничества;
- развитие мета-предметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся образовательную деятельность;
- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной 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.

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар «наставник-наставляемый».

Задачи мониторинга:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвигании описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- определение условий эффективной программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар 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.

V. МЕХАНИЗМЫ МОТИВАЦИИ И ПООЩРЕНИЯ НАСТАВНИКОВ

Участники системы наставничества ДООУ, показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением заведующей ДООУ к следующим видам поощрений:

- публичное признание значимости их работы – объявление благодарности, награждение почетной грамотой и др.
- поощрении, документов о достижениях, наставляемых и др. на сайте и страницах ДООУ в социальных сетях.

Руководство ДООУ также может оказывать содействие развитию социального капитала наиболее активных участников наставничества в ДООУ через приглашение их к участию в коммуникативных мероприятиях (конференции, форумы, совещания и пр.).

Результаты наставнической деятельности могут учитываться при проведении аттестации педагогов-наставников, а также при определении стимулирующих выплат ДООУ. Руководство ДООУ вправе применять иные метод нематериальной и материальной мотивации с целью развития и пропаганды института наставничества и повышения его эффективности

VI. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, можно констатировать, что для повышения эффективности работы с педагогами необходимы:

- обоснованный выбор системы методической работы на основе аналитической деятельности;
- работа на основе диагностики педагогических затруднений, учёта творческой активности и информационных потребностей педагога;
- взаимосвязь всех подразделений методической службы ДОУ, форм и методов методической работы;
- оптимальное сочетание теоретических и практических форм;
- оценка педагогического труда по результатам;
- своевременное обеспечение методической литературой.

У наставляемого педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно-образовательный процесс, раскроется творческий потенциал.

Приложение № 1 к Программе «Наставничество в ДОУ»

**План
работы наставника с молодым педагогом / вновь принятым педагогом/
педагогом, испытывающим трудности**

на 20__/20__ учебный год

Наставник _____
(Ф.И.О., должность, категория)

Педагог _____
(Ф.И.О., должность)

№ п/п	Планируемые мероприятия	Срок исполнения	Результат	Отметка наставника
Раздел 1. Ознакомление с ОПДО, изучение нормативно-правовой базы				
Раздел 2. Изучение уровня профессионализма и деловых качеств педагога, выявление профессиональных затруднений				
Раздел 3. Оказание помощи в процессе адаптации к профессиональной деятельности и работе в коллективе, в преодолении профессиональных затруднений				
3.1. Оказание помощи в разработке учебно-планирующей документации				
3.2. Оказание консультативной помощи по вопросам мониторинга, разработки оценочного инструментария в освоении ООП дошкольниками.				
3.3. Оказание консультативной помощи в разработке учебно-методического обеспечения воспитательно - образовательного процесса.				
3.4. Оказание методической и практической помощи в подготовке и проведении НОД.				
3.5. Оказание помощи в разработке и реализации плана профессионального становления, самообразования.				
Раздел 4. Взаимодействие наставника и педагога				
4.1. Посещение и анализ занятий				

4.2. Совместная подготовка и участие наставника и наставляемого досуговых мероприятий, НОД, развлечений, праздников, семинарах, конференциях и др.				
4.3. Совместные публикации наставника и педагога				
Раздел 5. Оценка качества подготовки работников и результатов их деятельности.				

Форма отзыва о результатах наставничества

ОТЗЫВ

о результатах наставничества

1. Фамилия, имя, отчество и должность наставника: _____

2. Фамилия, имя, отчество и должность лица, в отношении которого осуществляется наставничество (далее – наставляемый): _____

3. Период наставничества: с «___» _____ 20___ г. по «___» _____ 20___ г.

4. Информация о результатах наставничества:

а) наставляемый изучил следующий перечень вопросов: _____

б) наставляемый выполнил следующие задания, данные наставником: _____

в) оценка профессиональных и личностных качеств наставляемого (нужное указать): _____

г) наставляемому следует устранить следующие недостатки: _____

д) наставляемому следует дополнительно изучить следующие вопросы: _____

5. Определение потенциала наставляемого и рекомендации по его профессиональному развитию: _____

6. Дополнительная информация о наставляемом, (представляется при необходимости): _____

«___» _____ 20___ г.

**Показатели системы оценки
профессиональной деятельности молодого педагога**

1. Выполнение требований законодательных актов, нормативных документов в сфере образования.
2. Культура ведения документации.
3. Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей, общества.
4. Реализация современных образовательных программ, методик и технологий обучения и воспитания.
5. Использование в профессиональной деятельности информационных технологий.
6. Комплексная система планирования образовательной деятельности, индивидуальное сопровождение воспитанника.
7. Использование инновационных форм, методов образования.
8. Создание современной развивающей предметно-пространственной среды, информационно-образовательной среды.
9. Обеспечение благоприятного микроклимата, психологического комфорта в детском коллективе.
10. Участие в инновационной работе.
11. Осуществление самообразования.
12. Профессиональная компетентность в вопросах воспитания и обучения детей.
13. Дисциплинированность и ответственность.
14. Достижения воспитанников

« ____ » _____ 20__ г.

Приложение № 4 к Программе «Наставничество в ДОУ»

Анкета

для педагога наставника для анализа промежуточных результатов работы

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

	<i>Вопрос</i>	<i>Оценка (по шкале от 1 до 5)</i>
1.	К Вам прикреплен наставляемый педагог. Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие и как Вы оцениваете результат.	
2.	Достаточно ли было времени, проведенного Вами с наставляемым педагогом, для получения им необходимых знаний и навыков?	
3.	Насколько точно следовал Вашим рекомендациям наставляемый педагог?	
4.	В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?	
5.	В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?	
6.	Насколько, по Вашему мнению, молодой педагог готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	
7.	Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма молодого педагога?	
8.	Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для молодого педагога при прохождении наставничества? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из параметров: <i>помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения;</i>	
	<i>освоение практических навыков работы</i>	
	<i>изучение теории, выявление пробелов в знаниях</i>	
	<i>освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства</i>	
9.	Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из методов <i>самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте</i>	
	<i>самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте</i>	
	<i>в основном самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону</i>	
	<i>личные консультации в заранее определенное время</i>	
	<i>личные консультации по мере возникновения необходимости</i>	
	<i>поэтапный совместный разбор практических заданий</i>	

_____ / _____
 (подпись) (Ф.И.О. педагога)
 « _____ » _____ 20 ____ г.

Анкеты для молодого/наставляемого педагога

Вводная анкета

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

- Да
- Нет
- Частично

2. Каких знаний, умений, навыков вам не хватает в настоящее время?

3. В каких направлениях организации воспитательно-образовательного процесса вы испытываете трудности?

- в календарно-тематическом планировании
- в составлении рабочей программы в составлении перспективного планирования
- в составлении индивидуальных образовательных маршрутов
- в ведении другой документации воспитателя (укажите, какой)
- в проведении организованной образовательной деятельности
- в проведении педагогической диагностики
- в проведении культурно-досуговых мероприятий
- в проведении совместных мероприятий с родителями воспитанников
- в проведении других мероприятий (укажите, каких)
- в общении с коллегами, администрацией
- в общении с воспитанниками
- в общении с родителями воспитанников
- другое (допишите) _____

4. Что представляет для вас наибольшую трудность?

- целесообразно организовать рабочее пространство
- формулировать цели, задачи
- выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей организованной образовательной деятельности (ООД)
- мотивировать деятельность воспитанников
- формулировать вопросы проблемного характера
- создавать проблемно-поисковые ситуации
- подготавливать для воспитанников задания различной степени трудности
- активизировать деятельность воспитанников в ходе ООД
- организовывать сотрудничество между воспитанниками
- организовывать само и взаимоконтроль воспитанников
- реализовать индивидуальный и дифференцированный подход в обучении
- развивать способности воспитанников
- другое (допишите) _____

5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- самообразование;
- практико-ориентированный семинар;
- курсы повышения квалификации;
- мастер-класс;
- творческая лаборатория;
- индивидуальная помощь со стороны наставника;
- школа молодого педагога
- другое (допишите) _____

6. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- типы занятий, методика их подготовки и проведения
- методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе
- приемы активизации познавательной деятельности воспитанников
- оценка достижений воспитанников, динамики развития
- психолого-педагогические особенности воспитанников разных возрастов
- урегулирование конфликтных ситуаций
- формы работы с родителями
- формы и методы педагогического сотрудничества с воспитанниками

Анкета для молодого/наставляемого педагога
для анализа промежуточных результатов работы

Уважаемый педагог! Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить в нашей организации адаптацию новых работников. Для быстрого и легкого погружения в рабочий процесс Вам был назначен наставник. Ответьте на вопросы, как строилось Ваше взаимодействие с наставником. Выберите наиболее подходящий ответ или укажите свой вариант ответа.

1. Как Вы можете охарактеризовать периодичность общения с наставником?

Отметьте подходящий вариант или напишите свой:

- каждый день;
- один раз в неделю;
- 2–3 раза в месяц;
- вообще не встречались;
- другое _____

2. Какое время в среднем в неделю у Вас уходило на общение с наставником?

- 3,5–2,5 часа в неделю;
- 2–1,5 часа в неделю;
- полчаса в неделю;
- другое _____

3. Как строилось Ваше общение с наставником? Оцените в процентном соотношении, когда Вы были инициатором общения и когда он, по схеме «Вы – наставник»:

- 30–70 процентов;
- 60–40 процентов;
- 70–30 процентов;
- 80–20 процентов;
- другое _____

4. Всегда ли наставник мог дать ответы на Ваши вопросы?

- да, всегда;
- нет, не всегда; - нет, никогда;
- другое _____

5. Давал ли Вам наставник обратную связь по результатам работы, говорил о том, что Вы делаете правильно, неправильно, что можно улучшить?

- да, каждый раз после окончания задания;
- да, раз в неделю вне зависимости от окончания задания подводил итог;
- да, раз в месяц;
- нет;
- другое _____

6. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее эффективными?

7. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее неэффективными?

8. Ваши предложения по организации работы с педагогом наставником на следующий период

**Диагностическая карта
оценки навыков молодого педагога**

наставляемый воспитатель: _____
(Ф.И.О.)

Наставник: _____
(Ф.И.О.)

Инструкция: Оцените навыки молодого воспитателя по шкале:

3 – высокий уровень развития навыка;

2 – средний уровень развития навыка;

1 – развитие навыка не проявляется.

Подсчет баллов: поставьте галочку в столбце с цифрой, которая соответствует уровню развития навыка.

№	Прогностические навыки	оценка		
		1	2	3
1	Осознает цель своей деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания ООП ДО			
2	Умеет проектировать и планировать развитие личных качеств ребенка в соответствии с периодами воспитательно-образовательного процесса по основным направлениям воспитания и обучения, которые прописаны в ООП ДО			
3	Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области ООП ДО			
4	Умеет отбирать дидактический материал и организовывать развивающую предметно-пространственную среду по интересам и возрасту детей			
5	Умеет планировать деятельность детей и не нарушать свободу выбора ребенка			
Организаторские и коммуникативные навыки				
6	Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению годового плана			
7	Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия			
8	Умеет развивать познавательную активность и способности детей в процессе усвоения ООП ДО			
9	Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность, мотивировать детей общаться с педагогом и сверстниками			
10	Устанавливает конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей развития и воспитания, которые прописаны в ООП ДО			

11	Умеет подходить к воспитаннику с верой в его лучшие качества			
12	Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним			
<i>Аналитические навыки</i>				
13	Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями по ООП ДО			
14	Умеет комплексно анализировать деятельность детей и уровень их навыков			
15	Может оценить уровень психолого-педагогической подготовленности ребенка к школе			
16	Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами			

Вывод: _____ обладает достаточной (недостаточной) компетенцией, чтобы полностью выполнять все обязанности воспитателя. Ее профессиональные навыки по окончании периода наставничества развиты на _____ уровне.

Рекомендации: В дальнейшем _____ необходимо продолжать развивать _____ навыки, в особенности навыки _____.

**Форма отчета о проделанной работе по
организации наставничества**

Наименование ОУ _____

_____ за _____ учебный год

Ф.И.О. наставника, должность, № приказа и дата назначения наставника _____

Педагогический стаж работы наставника _____

Ф.И.О. педагога, в отношении которого осуществляется наставничество _____

Дата начала и окончания работы наставника с педагогом в отношении которого осуществляется наставничество _____

Профессиональные знания и умения						
№	Наименование выполненных мероприятий по осуществлению наставничества	Дата начала	Дата окончания	Оценка наставника	Оценка руководителя	Комментарии

Предварительная оценка (*на основании выставленных наставником оценок)

Итоговая оценка (с учетом корректировок руководителя)

Руководитель _____

« ____ » _____ 20__ г.

Наставник _____

« ____ » _____ 20__ г.

*Шкала оценок

«1» - не соответствует требованиям (знания и владение навыками отсутствует)

«2» - частично соответствует (знания и навыки недостаточные, отрывочные и несистематизированные, неуверенно применяются на практике)

«3» - соответствует требованиям (знания достаточно полные, но имеются вопросы, требующие дополнительной консультации, владение навыками достаточно уверенное)

«4» - превосходит требования (знания исчерпывающие, умения уверенно применяются на практике)

Приложение № 8 к Программе «Наставничество в ДОУ»
Изучение профессиональной деятельности молодого специалиста
(банк анкет)

Анкета молодого специалиста

Для более целенаправленной работы по оказанию помощи просим Вас ответить на вопросы:

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

2. Как Вы оцениваете различные стороны своей профессиональной подготовки?

3. С какими трудностями Вы столкнулись в работе?

4. В какой помощи Вы больше всего нуждаетесь?

5. Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с педагогическим коллективом?

6. Какие задачи Вы ставите перед собой в ближайшее время?

7. Каковы Ваши профессиональные планы на будущее?

8. Если бы Вам представилась возможность вновь выбрать профессию, стали бы Вы педагогом?

9. Что Вас привлекает в работе коллектива:
 - новизна деятельности;
 - условия работы;
 - возможность экспериментировать;
 - пример и влияние коллег и руководителя;
 - организация труда;
 - доверие;
 - возможность профессионального роста.
10. Что Вам хотелось бы изменить?

Анкета изучения затруднений начинающего 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 непрерывной 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 непрерывной 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.

Анкета по выявлению уровня адаптации молодых педагогов к профессиональной деятельности

1. С каким настроением вы идете на работу чаще всего? Почему?
- хорошим, потому что _____
 - доброжелательным, потому что _____
 - удовлетворительным, потому что _____
 - плохим, потому что _____
 - безразличным, потому что _____
2. Комфортно ли вы чувствуете себя на рабочем месте? _____ 3. Какие условия созданы в дошкольном образовательном учреждении, для того чтобы вы чувствовали себя на работе комфортно?
- выделена рабочая зона;
 - оказывается своевременное методическое информирование;
 - удобное время работы методического кабинета;
 - оказание помощи со стороны опытных педагогов;
 - гибкий режим работы;
 - четкое определение круга полномочий, должностных обязанностей;
 - доброжелательная атмосфера в коллективе;
 - другое _____
4. С какими трудностями вы встретились в первый год своей работы?
- _____
- _____
5. Как складываются ваши отношения с коллективом?
- коллеги приняли доброжелательно;
 - оказывают моральную поддержку;
 - удалось найти общий язык с коллективом;
 - коллеги оказывают практическую помощь;
 - приглашают на просмотры непосредственно образовательной деятельности;
 - помогают решать педагогические задачи;
 - рекомендуют методы и приемы работы с детьми;

- коллеги с первого дня не обращают внимания;
 - открыто демонстрируют нежелание помогать;
 - нет взаимопонимания с коллегами;
 - свободно делюсь опытом работы с коллегами;
 - коллеги обращаются за практическими советами;
 - я не нуждаюсь в помощи коллег.
6. Как складывается ваше общение с воспитанниками?
- дети настроены положительно;
 - не воспринимают всерьез;
 - с трудом получается настроить их на общение;
 - не испытываю трудностей в общении и работе с детьми.
7. Как складывается ваше общение с родителями воспитанников?
- испытываю трудности в общении с родителями воспитанников;
 - не испытываю трудностей в общении с родителями воспитанников.
8. В каком направлении профессиональной деятельности вы испытываете затруднения?
- в изучении возможностей, потребностей, интересов субъектов образовательного процесса;
 - проектировании и организации условий для развития детей и повышения информированности родителей о деятельности группы;
 - организации образовательного пространства для детей и родителей;
 - организации процесса самообразования;
 - другое _____
9. На ваш взгляд, вы готовы к профессиональной деятельности? Почему?

10. Оцените уровень вашей подготовки к профессиональной деятельности по 5балльной системе: _____

Анкета для педагогов

«Самоанализ успешности воспитательно-образовательной работы»

1. Что, на ваш взгляд, вам особенно удается в организации непосредственно образовательной деятельности с детьми? _____
2. Какие структурные элементы непосредственно образовательной деятельности с детьми не всегда удаются? _____
3. Готовы ли вы провести открытый показ образовательной деятельности для коллег? _____
4. В ходе открытого показа образовательной деятельности вы сможете показать:
- интересные педагогические находки;
 - новые методики, не используемые в данной дошкольной образовательной организации;
 - новые приемы и формы работы с детьми.

5. Сколько времени вам необходимо на подготовку к образовательной деятельности с детьми? *
- 2 ч;
 - 1,5 ч;
 - 1 ч;
 - 0,5 ч.
6. Поставьте оценку успешности (от 1 до 5) следующим этапам и элементам организованной вами образовательной деятельности с детьми:
- организационные моменты;
 - психологический настрой детей на образовательную деятельность;
 - формы проведения опроса;
 - объяснение нового материала и умение активизировать познавательную и творческую деятельность воспитанников;
 - закрепление изученного материала.
7. По каким разделам основной образовательной программы дошкольного образования вы могли бы помочь своим коллегам? _____
8. Нуждаетесь ли вы в методической поддержке? _____
9. Кто, на ваш взгляд, мог бы помочь вам в преодолении трудностей в профессиональной деятельности?
- педагог-наставник;
 - методист;
 - педагог-психолог.

*(2 ч – отлично; 1,5 ч – хорошо; 1 ч – нормально; 0,5 ч – допустимо)

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:
 - Не ищи зайца в бору - на опушке сидит.
 - Б. Ехал к вам, да заехал к нам.
 - Попался, как ворона в суп.
2. Посвящение в должность воспитателя:
 - Посла не секут, не рубят, а только жалуют.
 - Б. Летать летаю, а сеть не дают.
 - Напишешь пером, что не вывезешь волом.
3. Первый самостоятельный опыт:
 - Прежде веку не помрешь.
 - Б. Его пошли, да сам за ним иди.
 - Как ступил, так и по уши в воду.
4. Отношение к наставничеству:
 - Наука учит только умного.

- Б. Болящий ожидает здоровья даже до смерти.
- Кабы знать, где упасть, так и соломки подостлал.
- 5. Проведение занятий с детьми:
 - Не бьет стрела татарина.
 - Б. Учи других - и сам поймешь.
 - Ехала кума неведомо куда.
- 6. Проведение режимных моментов:
 - День в день, топор в день.
 - Б. Жив, жив Курилка.
 - Что ни хватъ, то ерш, да еж.
- 7. Родительские собрания:
 - Не трудно сделать, да трудно задумать.
 - Б. Первый блин комом.
 - Жаловался всем, да никто не слушает.
- 8. Участие в педагогических советах в ДООУ:
 - Живет и эта песня для почину.
 - Б. Стрелял в воробья, да попал в журавля.
 - Фасон дороже приклада.
- 9. Конец учебного года:
 - Не то дорого, что красного золота, а то дорого, что доброго мастерства.
 - Б. За ученого (битого) двух неученых (небитых) дают.
 - 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 «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 чем.
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 свое 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) все зависит от характера этого дела.
7. Вам приходится заниматься незнакомым делом. Испытываете ли вы желание добиться в нем 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 нем все:
 а) да;
 б) нет, вы хотите научиться только самому основному;
 в) нет, вы только хотите удовлетворить свое любопытство.
9. Когда вы терпите неудачу, то:
 а) какое-то время упорствуете вопреки здравому смыслу;

- б) махнете рукой на затею, так как понимаете, что она нереальна;
- в) продолжаете делать свое 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 все, что говорилось:
- а) да, без труда;
- б) чаще вспомнить не можете;
- в) запомните 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 проводить.
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 еще не удалось все сделать.
16. Когда вы одна (один), 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 нее, если выслушаете убедительные аргументы оппонентов;
- б) останетесь при своем мнении, какие бы аргументы ни выслушали;
- в) измените свое мнение, если сопротивление окажется слишком сильным.

Ключ:

За каждый выбор варианта ответа «а» -3 балла; За каждый выбор варианта ответа «б» - 1 балл;

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?»

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 лишиться премиальных и т.д.
4. Любите ли вы спорить со своими коллегами, друзьями:
 - а) только с теми, кто не обижается, и когда споры не портят ваших отношений;
 - б) да, но только по принципиальным, важным вопросам;
 - в) вы спорите со всеми и по любому поводу?
5. Кто-то пытается пролезть вперёд вас без очереди. Ваши действия:
 - а) считая, что и вы не хуже его, пытаетесь обойти очередь;
 - б) возмущаетесь, но про себя;
 - в) открыто высказываете 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 in и проекта;
 - б) выделите положительные стороны работы и предложите предоставить возможность продолжить её;

- в) вы станете критиковать её: чтобы быть новатором. Нельзя допускать ошибок?
7. Представьте: свекровь постоянно говорит вам о необходимости бережливости, экономии, а сама то и дело покупает дорогие вещи. Она хочет знать ваше мнение о своей последней покупке. Что вы ей скажите:
- а) что одобряете покупку, если она доставила ей удовольствие;
- б) говорите, что эта вещь безвкусная;
- в) постоянно ругаетесь, ссоритесь с ней из-за этого?
8. Вы встретили подростков, которые курят. Как вы реагируете:
- а) думаете: «Зачем мне портить себе настроение из-за плохо воспитанных чужих озорников?»;
- б) делаете замечание;
- в) если это происходит в общественном месте, то вы их отчитываете?
9. В ресторане вы замечаете, что официант обсчитал вас:
- а) в таком случае вы не даёте ему чаевых, которые заранее приготовили, если бы он поступил честно;
- б) просите, чтобы он ещё раз посчитал сумму;
- в) это будет поводом для скандала?
10. Вы в доме отдыха. Администратор сам развлекается вместо того, чтобы выполнять свои обязанности, не следит за уборкой в комнатах, разнообразием меню. Возмущает ли вас это:
- а) да, но полагаете, что если вы даже и выскажете ему какие-то претензии, вряд ли это что-то изменит;
- б) вы находите способ пожаловаться на него, пусть его накажут или даже уволят с работы;
- в) вы вымещаете недовольство на младшем персонале?
11. Вы спорите с вашим ребёнком-подростком и убеждаетесь, что он прав. Вы 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 её оказать. Не думаете ли вы, что тем самым вы теряете уважение к себе и в глазах других?

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

Сумма от 1 до 14 баллов. Вы ищете поводов для споров, большая часть которых излишняя, мелочная. Любите критиковать, но только когда это выгодно вам. Вы навязываете своё мнение, даже если неправы. Вы не обидитесь, если вас будут считать любителем поскандалить? Подумайте, не скрывается ли за вашим поведением комплекс неполноценности.

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 до клубка.
 - В. В дорогу идти – пятеры лапти сплести.
4. Воспитывать детей – значит:
 - А. Служил семь лет, выслужил семь реп, да и тех нет.
 - Б. Перемелется – все мука будет.
 - В. Наказом воевода крепок.
5. Развивать детей – значит:
 - А. Сей день не без завтра.
 - Б. Высоко летаешь, да низко садишься.
 - В. Палка о двух концах.
6. Работа с родителями – это:
 - А. Бумага не купленная, письмо домашнее.
 - Б. В добрый час молвить, в худой промолчать.
 - В. По способу пешего хождения.

Ключ к тесту:

Если у Вас преобладают ответы:

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

«Б» - у Вас преобладает мотивация личностного общения с детьми, родителями, коллегами. Это выражается в том, что лучше всего Вам удастся реализация научнометодической и воспитательной функций педагога. Преимущество работы Вас в качестве наставника молодых специалистов заключается в том, что Вы ориентированы на эмотивную и креативную практику работы с ними, т. е. способны оказать психологическую поддержку и продемонстрировать весь педагогический потенциал Вашего подопечного. Отрицательным моментом общения с Вами молодого специалиста может стать преобладание излишне демократического и либерального стиля взаимодействия. Иногда Вашему подопечному может понадобиться и четкая инструкция для ориентирования в сложных педагогических ситуациях.

«В» - приоритетным направлением Вашей деятельности в 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.

Анкета

«Мотивационная готовность педагогического коллектива к инновационной деятельности»

Инструкция: Уважаемый педагог! Если вы интересуетесь инновациями, применяете новшества, что вас побуждает к этому?

3 балла – всегда; 2 балла – иногда, 1 балл – никогда.

1. Осознание недостаточности достигнутых результатов и желание их улучшить.
2. Высокий уровень профессиональных притязаний, сильная потребность в достижении высоких результатов.
3. Потребность в контактах с интересными, творческими людьми.
4. Желание создать хороший эффективный образовательный процесс для детей.
5. Потребность в новизне, смене обстановки, преодолении рутины.
6. Потребность в лидерстве.
7. Потребность в поиске, исследовании, лучшем понимании закономерностей.
8. Потребность в самовыражении, самосовершенствовании.
9. Ощущение собственной готовности участвовать в инновационных процессах, уверенность в себе.
10. Желание проверить на практике полученные знания о новшествах.
11. Потребность в риске.
12. Материальные причины: повышение заработной платы, возможность пройти аттестацию и т. д.
13. Стремление быть замеченным и по достоинству оцененным.

Спасибо!

Обработка результатов Обработка результатов производится путем анализа ответов. Чем сильнее у педагогов преобладают мотивы, связанные с возможностью самореализации личности (пп. 2, 6, 8, 13), тем выше уровень инновационного потенциала педагогического коллектива.