



Управление образованием г. Ростова-на-Дону  
МКУ Отдел образования Октябрьского района г. Ростова-на-Дону  
МАДОУ №310 г. Ростова-на-Дону



**Авторская программа наставничества  
«Конкурсное движение — как механизм закрепления молодого педагога в профессии»**

**Наставник – Колесникова Анастасия Андреевна  
Наставляемый – Лащенко Анна Ивановна**

Ростов-на-Дону

## **Программа наставничества «Конкурсное движение — как механизм закрепления молодого педагога в профессии»**

**Аннотация.** Программа наставничества «Конкурсное движение — как механизм закрепления молодого педагога в профессии» (далее «Программа») направлена на создание системы поддержки и развития молодых педагогов через активное участие в конкурсах, что способствует их профессиональному становлению и закреплению в профессии. В Программе представлены механизмы, которые обеспечивают комплексное и гибкое управление процессом наставничества, направленное на закрепление и развитие молодых педагогов через участие в конкурсном движении и творческом профессиональном росте; методы и формы работы, активизирующие интерес и повышение эффективности подготовки к конкурсам. В Программе наставничества представлена комплексная система поддержки, учёта мотивации, структуры деятельности и особенностей познавательного процесса основанные на научных составляющих:

а) таксономия Б. Блума - структурирует когнитивные процессы обучения на шесть уровней: знание, понимание, применение, анализ, синтез и оценка. В рамках наставничества эта теория помогает педагогам организовать последовательное развитие навыков у молодых специалистов — от усвоения базовых знаний до творческого применения, критического анализа и самостоятельного решения профессиональных задач. Это способствует глубокому, осознанному и комплексному обучению, что важно при закреплении и профессиональном росте молодого педагога.

б) Пирамида А. Маслоу - выделяет иерархию человеческих потребностей, начиная с базовых физиологических и заканчивая самореализацией. Эта теория в наставничестве объясняет мотивацию педагогов и необходимость удовлетворения их разных потребностей. Конкурсное движение в программе служит инструментом для удовлетворения социальных потребностей — признания, уважения, принадлежности к профессиональному сообществу и возможности самореализации через творческую активность, что усиливает мотивацию и способствует удержанию молодых педагогов в профессии.

в) Согласно А.Н. Леонтьеву, деятельность строится на уровнях мотива, действий и операций. Наставничество рассматривается как организация целенаправленной деятельности, поддерживающей молодого педагога в достижении профессиональных целей. Через совместное планирование, выполнение и рефлекссию педагог осваивает конкретные действия и совершенствует операции (способы) их выполнения. Конкурсное движение предоставляет реальные задачи и условия для такой деятельности, способствуя профессиональному становлению и развитию ответственности.

г) Культурно-историческая концепция Л.С. Выготского - подчеркивает роль социального взаимодействия и языка в развитии высших психических функций. Наставничество — практическая реализация этой идеи, где более опытный педагог (наставник) выступает в роли субъекта, направляющего и поддерживающего развитие молодого специалиста (наставляемого) в зоне ближайшего развития. Конкурсное движение, как форма организованного социального взаимодействия, способствует активному усвоению культурных и профессиональных норм, передачи опыта и развитию творческого потенциала молодого педагога.

Программа апробировалась на базе МАДОУ № 310, Октябрьского района города Ростова-на-Дону; была представлена на инновационных площадках АНО ДПО «НИИ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «Воспитатели России» - «Ребенок в Мире Культуры», «Картинная галерея в детском саду» (Приказ №69/15 от 27 мая 2023 года), на платформе Всероссийской ассоциации развития местного самоуправления при Президенте РФ «Служение» (Благодарность, Москва 2024), на Всероссийском форуме работников дошкольного образования «Ориентиры детства 5.» (Сертификат, Москва 2025).

Программа наставничества «Конкурсное движение — как механизм закрепления молодого педагога в профессии» адресована воспитателям, специалистам, старшим воспитателям, руководителям дошкольных образовательных организаций, а также студентам, обучающимся по направлениям подготовки 44.03.06 Педагогическое образование на программе «Дошкольное образование» (бакалавриат), 44.04.04 «Образование и педагогические науки на программе «Управление дошкольным образованием» (магистратура).

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА «КОНКУРСНОЕ ДВИЖЕНИЕ — КАК МЕХАНИЗМ ЗАКРЕПЛЕНИЯ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА В ПРОФЕССИИ»:

1. Паспорт Программы развития ДОУЗ-7
2. Введение 8-10
3. Справка-информация о ДОУ 11-17
4. Проблемный анализ воспитательно-образовательного процесса ДОУ 18-31
5. Концепция и стратегия развития ДОУ: 32-40
  - концептуальные основы Программы развития ДОУ 32-37
  - приоритетные направления Программы развития ДОУ 38
  - содержание и организация инновационных процессов ДОУ 38-39
  - стратегия перехода к новой модели Программы развития ДОУ 40
6. Условия реализации Программы развития ДОУ: 41-63
  - модель управления процессом реализации Программы развития ДОУ 41-42
  - модель развивающей среды ДОУ 42-47
  - интеграция развивающего пространства ДОУ 48-57
  - поддержка мотивации инновационной деятельности педагогов 57-58
  - содержательные линии взаимодействия ДОУ с социумом 58-59
  - контроль реализации Программы развития ДОУ 60
7. План действий по реализации Программы развития ДОУ 60-63
  - структура реализации Программы развития ДОУ 60
  - этапы и сроки реализации Программы развития ДОУ 61
  - план мероприятий по реализации Программы развития ДОУ 61-66
8. Мониторинг эффективности реализации Программы развития ДОУ 66-80
  - критерии деятельности ДОУ 66-68
  - уровни успешности дошкольника 68-71

- содержание начальных ключевых компетентностей, универсальных учебных действий и мотивов выпускника ДОУ 71-74
  - мониторинг сформированности начальных ключевых компетентностей, универсальных учебных действий и мотивов выпускника ДОУ 75-78
  - содержание начальных ключевых компетенций дошкольников, формируемых в условиях интегрированного игрового пространства 78-80
9. Результаты реализации Программы развития ДОУ: 80-85
- ожидаемые результаты реализации Программы развития ДОУ 80-81
  - модель выпускника ДОУ - успешного дошкольника 81-84
  - модель современного педагога ДОУ 85
10. Тезаурус 87-90

<b>Название</b>	Программа наставничества «Конкурсное движение — как механизм закрепления молодого педагога в профессии» (далее - Программа)
<b>Статус Программы</b>	Нормативный документ ДООУ. Стратегический план, направленный на осуществление нововведений в образовательном учреждении, на реализацию актуальных, перспективных, прогнозируемых образовательных потребностей, социального заказа.
<b>Сроки реализации Программы</b>	Программа будет реализована в 2023-2028 годы в три этапа: <i>1-й этап - подготовительный (2023 г.):</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>- разработка документации для успешной реализации мероприятий в соответствии с Программой;</li> <li>- создание условий (кадровых, материально-технических и т.д.) для успешной реализации мероприятий в соответствии с Программой;</li> <li>- начало реализации мероприятий, направленных на создание интегрированной модели поддержки молодых специалистов.</li> </ul> <i>2-й этап - практический (2023-2028 гг.):</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>- апробирование модели, обновление содержания, организационных форм, педагогических технологий;</li> <li>- постепенная реализация мероприятий в соответствии с Программой;</li> <li>- периодический контроль реализации мероприятий в соответствии с Программой;</li> <li>- коррекция мероприятий.</li> </ul> <i>3-й этап - итоговый (2028 г.):</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>- реализация мероприятий, направленных на практическое внедрение и распространение полученных результатов;</li> <li>- анализ достижения цели и решения задач, обозначенных в Программе.</li> </ul>
<b>Практическая значимость</b>	Состоит в создании эффективной системы поддержки молодых педагогов, которая ускоряет их профессиональное становление и адаптацию в образовательной организации; способствует не только передаче опыта от наставника к молодому специалисту, но и формирует у наставляемого личностные и профессиональные компетенции, необходимые для успешной самореализации.
<b>Основания для разработки</b>	Нормативная база: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Конституция Российской Федерации, гарантирующая право на образование и профессиональное развитие.</li> <li>• Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», устанавливающий принципы и нормы образовательной деятельности.</li> <li>• Стратегия развития воспитания в РФ до 2025 года (Распоряжение Правительства РФ № 996-р от 29.05.2015).</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Распоряжение Правительства РФ № 2403-Р от 29.11.2014 «Об утверждении Основ государственной молодежной политики».</li> <li>• Письмо Минпросвещения России № МР-42/02 от 23.01.2020 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций».</li> <li>• Паспорт национального проекта «Образование», утвержденный Президиумом Совета при Президенте РФ.</li> <li>• Методические рекомендации по разработке и внедрению системы наставничества педагогических работников.</li> <li>• Локальные нормативные документы образовательного учреждения, регламентирующие порядок и организацию наставничества.</li> </ul> <p>Эти документы формируют правовую основу для эффективного функционирования Программы, обеспечивают её согласованность с государственной политикой в области образования и кадрового обеспечения, а также регулируют организационно-методические аспекты наставнической деятельности.</p>
<b>Проблемы</b>	<p>Разработка Программы наставничества «Конкурсное движение — как механизм закрепления молодого педагога в профессии» необходима по нескольким ключевым причинам:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Настоящее время характеризуется высокими требованиями к профессиональной подготовке и быстрой адаптации молодых педагогов в системе образования. Программа позволяет систематизировать поддержку, обеспечить эффективное профессиональное становление и минимизировать стрессовые факторы при вхождении в профессию.</li> <li>2. Уход молодых специалистов из образовательной сферы остаётся серьёзной проблемой. Программа способствует закреплению молодых педагогов, поддерживая их мотивацию через конкурсное движение и наставничество, что уменьшает текучесть кадров.</li> <li>3. Наставничество через конкурсное движение даёт возможность передавать опыт от более опытных коллег, формировать у молодых педагогов творческие и профессиональные компетенции быстрее и качественнее, чем традиционные методы.</li> <li>4. Создание целевой, структурированной модели наставничества помогает адаптировать образовательный процесс под реальные потребности молодых специалистов, обеспечивая системность и масштабируемость поддержки в рамках учреждения.</li> <li>5. Программа отвечает современным вызовам образовательной среды, включая переход на новые стандарты и требования, формируя прочную основу для непрерывного профессионального роста педагогов.</li> </ol> <p>Таким образом, необходимость разработки Программы обусловлена потребностью в комплексной и эффективной</p>

	поддержке молодых педагогов, обеспечивающей их успешный старт, развитие и удержание в профессии через конкурсное движение и наставничество.
<b>Стратегическая цель Программы</b>	Развитие профессионализма и мотивации, адаптация молодых специалистов, формирование навыков конкурсной деятельности и творческого роста.
<b>Основные задачи</b>	<p>С целью реализации цели Программы выделены задачи, определяющие содержание деятельности педагогического коллектива:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Обеспечение быстрой и эффективной адаптации молодых педагогов в образовательном учреждении, эмоциональная поддержка и формирование веры в собственные силы.</li> <li>- Формирование устойчивого интереса к педагогической деятельности и творческому профессиональному развитию.</li> <li>- Организация целенаправленной методической, психологической и практической поддержки молодых специалистов, включая развитие их профессиональных компетенций и творческого потенциала.</li> <li>- Сокращение периода вхождения в должность путем повышения квалификации и системного наставничества.</li> <li>- Развитие у молодых педагогов навыков самостоятельного выбора педагогических методов, применение инновационных технологий и активное участие в конкурсном движении.</li> <li>- Создание условий для обмена опытом, сотрудничества и коллективного творчества в педагогическом сообществе.</li> </ul> <p>Выполнение этих задач способствует закреплению молодых педагогов в профессии, их профессиональному росту и повышению качества образовательного процесса в ДО</p>
<b>Основное предназначение Программы</b>	Программа представляет собой комплексный инструмент поддержки и развития молодых педагогов с акцентом на конкурсное движение и наставничество для обеспечения их профессионального успеха и удержания в образовательной сфере.
<b>Краткое описание Программы</b>	<p>Программа наставничества «Конкурсное движение — как механизм закрепления молодого педагога в профессии» содержит следующие ключевые компоненты:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Пояснительная записка — обоснование актуальности, цели и значимости программы в контексте поддержки молодых педагогов.</li> <li>2. Цели и задачи — развитие профессионализма и мотивации, адаптация молодых специалистов, формирование навыков конкурсной деятельности и творческого роста.</li> <li>3. Организационная структура — описание ролей наставника, наставляемого, руководства, распределение функций и ответственности.</li> </ol>

	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. Этапы реализации — детальный план действий по периодам (адаптация, профессиональный рост, участие в конкурсном движении, закрепление).</li> <li>5. Методы и формы работы — игровые технологии, мастер-классы, ролевые игры, командные проекты, викторины, мультимедийные презентации.</li> <li>6. Система мониторинга и оценки — инструменты отслеживания результатов, анализа профессионального развития и эффективности программы.</li> <li>7. Ресурсное обеспечение — кадровые, материально-технические, информационные и психологические ресурсы, необходимые для реализации.</li> <li>8. Ожидаемые результаты — закрепление молодых педагогов в профессии, повышение качества образовательного процесса, развитие творческого и инновационного потенциала.</li> <li>9. Нормативная база — привязка к федеральным законам, методическим рекомендациям и локальным нормативным актам.</li> </ol>
<b>Концептуальные положения</b>	<p>Концептуальные положения программы наставничества «Конкурсное движение — как механизм закрепления молодого педагога в профессии» основываются на следующих ключевых идеях:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Наставничество способствует развитию личности педагога, способной раскрывать свой потенциал в условиях постоянной модернизации образовательной системы.</li> <li>• Программа отражает переход от традиционной модели передачи знаний к формированию метакомпетенций, что соответствует федеральным проектам «Молодые профессионалы» и «Учитель будущего» национального проекта «Образование».</li> <li>• Наставничество носит индивидуализированный и персонализированный характер, ориентируется на конкретного педагога и решает его личностные, профессиональные и социальные задачи.</li> <li>• Важной особенностью является субъект-субъектное взаимодействие наставника и наставляемого, личностно-ориентированный подход и использование современных технологий, включая интернет-среду.</li> <li>• Принципы программы: добровольность участия, уважение прав и свобод педагогов, индивидуализация развития, вариативность форм и методов наставничества.</li> </ul> <p>Таким образом, программа направлена на всестороннюю поддержку молодых педагогов через гибкий, адаптивный и ориентированный на личность подход, который способствует их успешной профессиональной интеграции и творческому росту.</p>
<b>Основные разработчики</b>	Педагогический коллектив МАДОУ «Детский сад № 310»

исполнители Программы	
<b>Ожидаемые конечные результаты</b>	<p>Подъем модернизации образовательного процесса на новый качественный уровень на основе:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- заключается в ускорении и облегчении профессионального становления молодых педагогов, их успешной адаптации и устойчивом закреплении в профессии. В рамках программы наставляемые овладевают необходимыми педагогическими компетенциями, получают опыт самостоятельной работы, навыки участия в конкурсах и творческого подхода к деятельности;</li> <li>- создается благоприятный психологический климат, уменьшается количество конфликтов, повышается мотивация и уверенность молодых специалистов в своих силах;</li> <li>- способствует развитию профессионализма как наставляемых, так и наставников, а также вовлечению педагогов в непрерывное образование и активную профессиональную жизнь учреждения.</li> </ul> <p>Таким образом, программа способствует не только удержанию кадров, но и повышению качества образовательного процесса.</p>
<b>Условия реализации</b>	<p>Условия реализации программы наставничества «Конкурсное движение — как механизм закрепления молодого педагога в профессии» включают комплекс организационных, кадровых, методических и материально-технических факторов.</p> <p>Основные условия:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Организационная поддержка:</b> наличие официального распоряжения образовательной организации о внедрении программы, утверждение положения и дорожной карты реализации наставничества с определением сроков и форм работы. Организация создает условия для системной и последовательной реализации программы на всех этапах.</li> <li>2. <b>Кадровое обеспечение:</b> формирование базы наставников и наставляемых, отбор и обучение наставников, создание устойчивых наставнических пар или групп. Важно, чтобы наставники были квалифицированными и мотивированными специалистами.</li> <li>3. <b>Ресурсное обеспечение:</b> наличие материально-технической базы (кабинетов, технических средств), методических материалов, информационных платформ для публикации документации и организации коммуникаций.</li> <li>4. <b>Методическая поддержка:</b> разработка и применение методических рекомендаций, проведение информационных и обучающих мероприятий для участников Программы.</li> <li>5. <b>Мониторинг и оценка:</b> регулярное отслеживание хода реализации программы, сбор обратной связи,</li> </ol>

	<p>ведение отчетности, критерии оценки эффективности и качества работы наставников и участников.</p> <p>6. <b>Внешнее взаимодействие:</b> привлечение ресурсов других образовательных организаций, партнёров, работодателей для расширения возможностей и повышения качества наставничества.</p> <p>Соблюдение этих условий обеспечивает системность и результативность реализации Программы, способствует успешному закреплению молодых педагогов в профессии через активное участие в конкурсном движении и наставничество.</p>
<b>Сроки и этапы реализации</b>	<p>Программа будет реализована в 2023-2028 годы в три этапа.</p> <p><i>1-й этап - подготовительный (2023 гг.):</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- разработка документации для успешной реализации мероприятий в соответствии с Программой;</li> <li>- создание условий (кадровых, материально-технических и т. д.) для успешной реализации мероприятий в соответствии с Программой;</li> <li>- начало реализации мероприятий, направленных на создание интегрированной модели поддержки и развития молодых педагогов.</li> </ul> <p><i>2-й этап - практический (2023-2028 гг.):</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- апробирование модели, обновление содержания, организационных форм, педагогических технологий;</li> <li>- постепенная реализация мероприятий в соответствии с Программой;</li> <li>- периодический контроль реализации мероприятий в соответствии с Программой;</li> <li>- коррекция мероприятий.</li> </ul> <p><i>3-й этап - итоговый (2028г.):</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- реализация мероприятий, направленных на практическое внедрение и распространение полученных результатов;</li> <li>- анализ достижения цели и решения задач, обозначенных в Программе.</li> </ul>
<b>Возможные риски</b>	<p>Возможные риски реализации программы наставничества «Конкурсное движение — как механизм закрепления молодого педагога в профессии» включают следующие ключевые моменты:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Формализованное неэффективное наставничество — когда процесс наставничества ограничивается оформлением документов и не обеспечивает реального систематического взаимодействия из-за отсутствия мотивации, перегрузки наставников, коммуникативных барьеров или авторитарного стиля, что снижает качество поддержки молодых педагогов.</li> <li>2. Недостаточная компетентность наставника — отсутствие у наставника необходимых профессиональных навыков, системного мышления и личностных качеств, что затрудняет помощь молодому специалисту и</li> </ol>

	<p>препятствует развитию его профессиональных компетенций.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. Педагогическое выгорание и перегрузка наставников — высокая нагрузка на наставников может привести к снижению интереса к наставнической работе и уменьшению её эффективности.</li> <li>4. Коммуникативные барьеры и конфликтные ситуации — различия в опыте, взглядах и стиле работы между наставником и наставляемым могут препятствовать эффективному взаимодействию, подавлять инициативу молодых педагогов.</li> <li>5. Недостаточное материальное и мотивационное стимулирование наставников — отсутствие системы поощрений может снизить заинтересованность и качество работы наставников.</li> <li>6. Риски, связанные с организационными и внешними факторами — изменения законодательства, экономические трудности, недостаток ресурсной базы, слабая организационная поддержка и недостаток методических материалов также могут негативно влиять на реализацию программы.</li> </ol> <p>Для минимизации этих рисков рекомендуется установить чёткий контроль и сопровождение процесса наставничества через регулярные собеседования, анализ результатов, повышение квалификации наставников и создание комфортной эмоциональной среды для взаимодействия педагогов.</p> <p>Эти инсайты позволяют заранее прогнозировать трудности и строить стратегию по их преодолению, что повышает вероятность успешной реализации программы и удержания молодых педагогов в профессии.</p>
<b>Объемы и источники финансирования</b>	<p>Бюджетное финансирование</p> <p>Дополнительные платные образовательные услуги</p>
<b>Система организации контроля за выполнением Программы</b>	<p>Администрация детского сада.</p> <p>Совет педагогов.</p>
<b>Сроки предоставления отчетности реализации Программы</b>	<p>Сроки предоставления отчетности по реализации программы наставничества обычно устанавливаются на регулярной основе и включают:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Текущий отчет</b> — ежеквартальный сбор результатов работы наставников и наставляемых с представлением отчетов на педагогических советах, совещаниях с руководством. Этот отчет отражает ход выполнения задач, взаимодействие участников, промежуточные достижения и выявленные проблемы.</li> <li>- <b>Итоговый отчет</b> — предоставляется по окончании учебного года или цикла реализации программы. Он включает анализ результатов, сравнение с установленными показателями эффективности, рекомендации по корректировке</li> </ul>

	<p>программы и планированию дальнейшей работы.</p> <p>Такая практика отчетности помогает осуществлять системный мониторинг Программы, поддерживать прозрачность и обеспечивать обратную связь для повышения качества наставничества. В организационных документах обычно фиксируются конкретные даты отчетов и формы их представления, а также ответственные лица за сбор и анализ данных.</p>
<b>ФИО, Телефон, электронный адрес и сайт ДОУ</b>	<p>Колесникова Анастасия Андреевна – старший воспитатель МАДОУ «Детский сад №310» Телефон 8(863) 278-13-30  E-mail: madou310@yandex.ru  Официальный сайт ДОУ: <a href="https://www.madou310.ru/">https://www.madou310.ru/</a></p>

## РАЗДЕЛ 2. ВВЕДЕНИЕ

Для современного этапа развития общества (изменение политических и социально-экономических путей его развития) характерно становление принципиально новых приоритетов, требований к системе образования в целом и её начальному звену - дошкольному воспитанию. Важнейшим требованием является повышение качества образования. Данная проблема находит решение в концепции модернизации российского образования. Для реализации цели модернизации образования (создание механизма устойчивого развития образовательной системы) выдвинуты приоритетные задачи:

- достижение нового современного качества дошкольного, общего и профессионального образования
- обеспечение доступности и равных возможностей получения полноценного образования
- **повышение социального статуса и профессионализма работников образования**
- **повышение роли всех участников образовательного процесса – обучающегося, педагога, родителя, образовательного учреждения.**

Проблема поиска путей обеспечения качества образования затрагивает и систему дошкольного воспитания. Изменения, происходящие в обществе, влекут за собой изменения в работе Дошкольных учреждений.

Этно педагогическая развивающая среда содействует развитию внутреннего мира и потенциала детей, позволяет ощутить ребенку свое единство и равнозначность своей культуры с достижением культур других народов, объединяет усилия по воспитанию детей, педагогов и родителей.

В современных условиях требования к педагогу очень высоки, ведь воспитатель является главным действующим лицом педагогического процесса. Педагог должен приобретать новые знания, получать больше информации, решать новые задачи, совершенствовать навыки и умения, а часто менять рабочие привычки, ценности, иметь высокую квалификацию.

Актуальность Программы наставничества «Конкурсное движение — как механизм закрепления молодого педагога в профессии» обусловлена необходимостью создания эффективной системы поддержки молодых специалистов в сфере образования. Молодые педагоги, вступая в профессиональную деятельность, сталкиваются с рядом сложностей, связанных с адаптацией к специфике работы, освоением педагогических компетенций и формированием устойчивой мотивации к развитию. Конкурсное движение выступает одним из действенных инструментов стимулирования профессионального роста, повышая интерес и вовлечённость молодых педагогов.

Цель программы — обеспечить системное сопровождение молодых педагогов через наставничество и участие в конкурсных мероприятиях, что позволит ускорить их профессиональное становление и укрепить их позиции в образовательном учреждении. Реализация программы направлена на развитие профессиональных компетенций, творческого потенциала и мотивации к постоянному совершенствованию.

Программа предусматривает комплекс мероприятий, включающих обучение и сопровождение наставников, организацию конкурсных проектов и презентаций, а также мониторинг и оценку результатов. Внедрение данной программы способствует снижению текучести кадров, формирует позитивный психологический климат и повышает качество образовательного процесса.

Таким образом, программа наставничества является важным инструментом поддержки и развития молодых педагогов, обеспечивающим их успешную адаптацию и закрепление в профессии на основе активного участия в конкурсном движении и плодотворного взаимодействия с наставниками.

МАДОУ 310 - современное дошкольное образовательное учреждение, состоящее из трех корпусов, реализующее образовательную программу в соответствии с требованиями дошкольного образования по всем направлениям его деятельности.

Для разработки Программы наставничества «Конкурсное движение — как механизм закрепления молодого педагога в профессии» была создана творческая группа, в которую вошли заведующий ДОУ, заместитель заведующего по ВиМР, старший воспитатель, методисты, специалисты и воспитатели. Деятельность творческой группы включала несколько этапов:

- анализ внутренней среды (сильные и слабые стороны ДОУ, соответствие его результативности современным требованиям) и внешней среды (анализ образовательной политики на федеральном, региональном и муниципальном уровне, анализ социального заказа микросоциума);
- разработка концепции образовательного учреждения, которая включает в себя: миссию ДОУ, его философию, образ педагога и выпускника ДОУ;
- определение стратегических целей и задач;
- разработка социально-педагогических, организационно-методических, управленческих, координирующих и контролирующих мероприятий, направленных на реализацию Программы.

Кроме этого, деятельность творческой группы основывалась на следующих принципах:

1. Принцип системности – элементы образовательного учреждения взаимосвязаны и их деятельность направлена на достижение общего результата.

2. Принцип участия – содействие и сотрудничество наставника и наставляемого.

3. Принцип непрерывности – процесс планирования и проектирования в ДОО осуществляется сотрудниками постоянно.

4. Принцип гибкости – способность менять свою направленность в связи с возникновением непредвиденных обстоятельств.

5. Принцип демократизации – каждый сотрудник ДОО участник конкурсной активности, проекты конкурсных движений дошкольного учреждения становятся личными проектами педагогов, возрастает мотивация сотрудников на участие в общей деятельности, что сказывается на качестве конечного результата.

#### **Нормативно-правовая база разработки программы:**

- Конституция Российской Федерации, гарантирующая право на образование и профессиональное развитие.
- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», устанавливающий принципы и нормы образовательной деятельности.
- Стратегия развития воспитания в РФ до 2025 года (Распоряжение Правительства РФ № 996-р от 29.05.2015).
- Распоряжение Правительства РФ № 2403-Р от 29.11.2014 «Об утверждении Основ государственной молодежной политики».
- Письмо Минпросвещения России № МР-42/02 от 23.01.2020 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций».
- Паспорт национального проекта «Образование», утвержденный Президиумом Совета при Президенте РФ.
- Методические рекомендации по разработке и внедрению системы наставничества педагогических работников.
- Локальные нормативные документы образовательного учреждения, регламентирующие порядок и организацию наставничества.

### **РАЗДЕЛ 3. СПРАВКА-ИНФОРМАЦИЯ О ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРАХ МАДОУ**

Администрация ДОУ:

Заведующий ДОУ – Симонова Светлана Игоревна

Заместитель заведующего по ВиМР – Кучеренко Татьяна Викторовна

Старший воспитатель – Колесникова Анастасия Андреевна, высшая квалификационная категория

Методист – Мирошник Надежда Викторовна, высшая квалификационная категория

Финансирование - бюджетное

Корпус №1 «Звездочка»

Почтовый адрес: 344061, Ростовская область, г. Ростов-на-Дону, ул. Таганрогская д. 118/1 e-mail: madou310@yandex.ru

Корпус №2 «Звездочка»

Почтовый адрес: 344061, Ростовская область, г. Ростов-на-Дону, ул. Таганрогская, д.143/4

Корпус №3 «Звездочка»

Почтовый адрес: 344061, Ростовская область, г. Ростов-на-Дону, ул.Оганова 20 стр.4

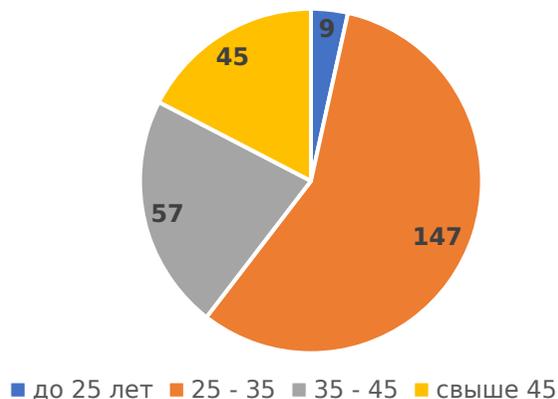
### **Процентное соотношение состава педагогического коллектива МАДОУ 2023-2025 гг**

Педагогический коллектив, обеспечивающий процесс развития и воспитания детей, состоит из

2023 год – 78 педагогов: 46 (73%) педагогов имеют высшее педагогическое образование, 23 (33%) - среднее педагогическое специальное образование, при этом 59 (70%) имеют высшую квалификационную категорию, 32 (30%) - первую.

2025 год - 91 педагога: 68 (73%) педагогов имеют высшее педагогическое образование, 23 (33%) - среднее педагогическое специальное образование, при этом 59 (70%) имеют высшую квалификационную категорию, 32 (30%) - первую.

Педагоги дошкольного учреждения систематически повышают свою квалификацию (в течение 5 лет - 100% педагогов ДООУ прошли курсы повышения квалификации).



Сравнительный анализ участия педагогов в конкурсах за 2023–2024 годы показывает стабильный и активный интерес к конкурсному движению, что положительно сказывается на профессиональном развитии и мотивации педагогов. В 2023–2024 учебном году наблюдалось участие порядка 29 педагогов в 95 конкурсах профессионального мастерства различного уровня: муниципального, регионального, федерального и международного. Конкурсы стимулировали педагогов к творческой деятельности, обмену опытом и совершенствованию педагогических умений.

Благодаря реализации программы наставничества в 2024–2025 году наблюдается заметный рост участия педагогов в конкурсах. Наставничество способствует более целенаправленной подготовке молодых педагогов к конкурсным мероприятиям, повышению их уверенности и профессиональных компетенций. Программа создает условия для обмена опытом между наставниками и молодыми специалистами, расширяет возможности участия в конкурсах и стимулирует активное включение в конкурсное движение.

В результате увеличения числа участников и улучшения качества их подготовки в 2024–2025 учебном году зафиксирован рост количества участвующих педагогов и самого количества конкурсных мероприятий. Это подтверждает

эффективность программы наставничества как механизма поддержки и закрепления молодых педагогов, способствующего не только личностному и профессиональному росту педагогов, но и общей динамике развития конкурсного движения в образовательной среде.

Также отмечается «омоложение» конкурсного движения — значительное число участников с невысоким стажем работы, что подтверждает роль конкурсов в профессиональной адаптации молодых специалистов. Участники отмечают, что конкурсы являются площадкой для обмена инновационными методиками и общения с единомышленниками, что повышает профессиональную культуру и качество образования. Таким образом, динамика участия педагогов в конкурсном движении за два года характеризуется ростом вовлеченности, расширением географии и уровней конкурсов, что укрепляет кадровый потенциал и способствует удержанию молодых специалистов в профессии.

Одновременно педагоги выступают руководителями и наставниками детей в различных конкурсных мероприятиях, что способствует развитию у воспитанников творческих, коммуникативных и социальных навыков. Такое двойное участие способствует укреплению педагогического сообщества, повышению мотивации как педагогов, так и детей, а также созданию позитивного климата в образовательных организациях. Благодаря активному конкурсу педагоги и их воспитанники получают ценный опыт публичных выступлений, презентаций и работы в коллективе, что повышает качество образовательного процесса и укрепляет связь между педагогическим мастерством и воспитательным результатом.

Для построения диаграммы по участию педагогов в конкурсах профессионального мастерства и конкурсах детей под их руководством, выделили следующую структуру данных:

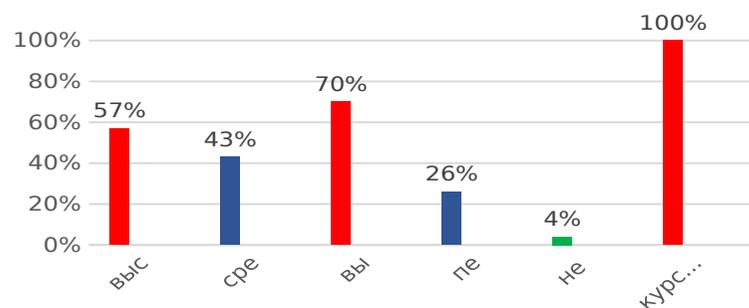
- Год: 2023- 2024 уч г, 2024-2025 уч г
- Количество педагогов, участвовавших в конкурсах профессионального мастерства
- Количество конкурсов, в которых участвовали дети под руководством педагогов
- Общая численность участников (педагоги + дети)
- Уровень конкурсов: муниципальный, региональный, федеральный и международный

данные на основе анализа:

**Таблица 2**

Год	Педагог и (кол-во)	Дети (кол-во)	Общая численность	Муниципальный уровень (районный уровень, уровень МАДОУ)	Региональный уровень	Федеральный уровень	Международный уровень
2023-2024	29	250	956	40	25	20	10
2024-2025	91	545	956	545	234	180	96

**Диаграмма 2** «Процентное соотношение участия в конкурсном движении педагогического коллектива 2023-2024 и 2024-2025 учебных годах»



#### **РАЗДЕЛ 4. ПРОБЛЕМНЫЙ АНАЛИЗ КОНКУРСНОЕ ДВИЖЕНИЯ – КАК МЕХАНИЗМ ЗАКРЕПЛЕНИЯ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА В ПРОФЕССИИ**

Проблемный анализ конкурсного движения как механизма закрепления молодого педагога в профессии выявляет ряд вызовов и областей, требующих внимания. Несмотря на то, что конкурсное движение стимулирует мотивацию молодых специалистов, способствует их профессиональному росту и формированию творческого потенциала, существуют значительные трудности, которые могут снижать эффективность данного механизма.

Главные проблемы включают:

1. Психологические барьеры и стресс. Участие в конкурсах сопряжено с высоким уровнем стресса и волнения, что может осложнять адаптацию молодых педагогов и снижать их уверенность в себе.
2. Недостаток методической подготовки и поддержки. Молодые педагоги не всегда получают достаточную наставническую поддержку и методическую помощь для эффективного участия в конкурсах, что ограничивает возможности раскрытия их потенциала.
3. Перегрузка и недостаток времени. Высокая рабочая нагрузка и нехватка времени мешают полноценной подготовке и участию в конкурсных мероприятиях.
4. Неравномерность доступа к конкурсным мероприятиям. Молодые педагоги из отдаленных регионов или малых образовательных организаций имеют меньше возможностей для участия, что снижает общую вовлеченность.
5. Отсутствие системного сопровождения и развития после конкурсов, что ограничивает долгосрочное закрепление педагогов и их профессиональный рост.

Для повышения эффективности конкурсного движения как механизма закрепления молодых педагогов необходимо комплексное решение: создание условий для психологической разгрузки, организация качественного наставничества и методической поддержки, обеспечение равного доступа к конкурсам, а также формирование системы постконкурсного сопровождения и развития. Комплексный подход позволит сделать конкурсное движение действенным инструментом удержания молодых педагогов в профессии и повышения их профессионализма. В рамках программы наставничества для молодых педагогов важное место занимает не только помощь со стороны опытных коллег, но и активное вовлечение родителей в образовательный процесс и конкурсное движение. Родители, обладая специальными компетенциями в сфере педагогической поддержки и воспитания, могут способствовать формированию у детей устойчивого интереса к обучению и творчеству, что снижает нагрузку и стресс молодых педагогов, создаёт позитивную обратную связь и мотивацию работать.

Необходимость реализации Программы наставничества актуализировала востребованность универсальных, общепедагогических и специальных компетенций педагогов ДОО. Разработка специальных компетенций для привлечения молодых педагогов к конкурсному движению основана на понимании предметной компетенции как многомерной и многофакторной, проявляющейся в способности понимать цели и задачи педагогической деятельности, стратегию и педагогическую находку конкурсного движения в своей деятельности, включать многообразие функций в свою деятельность, нести ответственность за качество работы [Тазина К.А. Программа педагогической компетенции в образовательной среде//Вестник ТГПУ. 2004, выпуск 5(42), Серия: Педагогика. С.70-72].

**Таблица 3**

**Карта специальных компетенций педагогов и родителей**

<b>Код</b>	<b>Компетенции (педагоги)</b>	<b>Компетенции (родители)</b>
	<i>Универсальные компетенции</i>	
УК-1.	Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	Потребность активного социального взаимодействия с педагогическим коллективом ДОО по вопросам воспитания, развития и подготовки детей к участию в конкурсах;
УК-2.	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	Ответственное родительство за позитивную социализацию, духовно-нравственное воспитание и будущую личностную и профессиональную траекторию ребенка.
УК-3.	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	
УК-6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	
	<i>Общепрофессиональные компетенции</i>	

ОПК-5	Способен осуществлять контроль и оценку формирования результатов образования обучающихся, выявлять и корректировать трудности в обучении	
ОПК-6	Способен использовать психолого-педагогические технологии в профессиональной деятельности, необходимые для индивидуализации обучения, развития, воспитания, в том числе обучающихся с особыми образовательными потребностями	
	<i>Специальные профессиональные компетенция (разработаны в рамках инновационной деятельности ДОО и освоены по мере участия в конкурсном движении)</i>	
СП-К	Готов к участию и привлечению детей, родителей к конкурсному движению	
СП-К	Способен проектировать инновационные конкурсные материалы для детей и других педагогов	

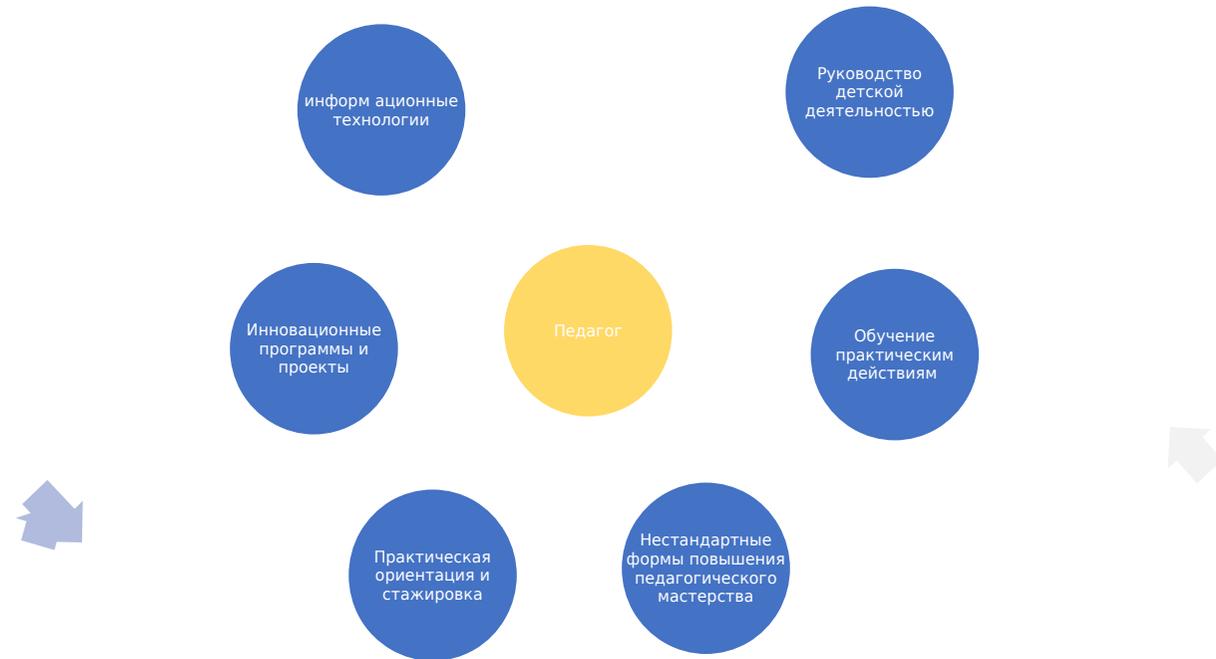
Специальные компетенции педагогов и родителей существенно усиливают эффект конкурсного движения и развитие детей при реализации программы наставничества. Для педагогов критически важны профессиональные, методические и коммуникативные навыки, позволяющие эффективно организовать конкурсную деятельность, поддержать молодых специалистов, передать ценный педагогический опыт и создать благоприятную психологическую атмосферу. Наставники не только готовят педагогов к конкурсам, но и помогают преодолевать страхи и неуверенность, стимулируя творческий потенциал и профессиональный рост.

Родители, обладая компетенциями в области поддержки и сопровождения детей, активно вовлекаются в конкурсное движение, создавая условия для устойчивой мотивации и уверенности детей в собственных силах. Совместная работа педагогов и родителей в рамках наставничества способствует социальной поддержке ребенка, развитию его личностных качеств и успешной адаптации в конкурсных условиях.

Таким образом, интеграция специальных компетенций педагогов и родителей через программу наставничества обеспечивает системную, всестороннюю поддержку участников конкурсного движения, способствует укреплению взаимодействия семьи и образовательного учреждения и повышает качество профессионального становления молодых педагогов и развития детей.

## РАЗДЕЛ 5. ИНТЕГРАЦИЯ ПЕДАГОГА В КОНКУРСНОЕ ДВИЖЕНИЕ

### Составляющие интеграции педагога в конкурсном движении



Инновационные методы и средства для привлечения молодых педагогов включают разнообразные подходы, направленные на мотивацию, профессиональное развитие и создание привлекательных условий для работы в сфере образования.

Вот основные из них:

1. Использование информационных технологий — размещение информации о вакансиях, проведение онлайн-открытых дверей, создание сайтов и платформ для связи с молодыми специалистами.

2. Инновационные программы и проекты — внедрение игровых форм обучения, интерактивных методик, педагогических игр для повышения интереса и формирования профессиональных компетенций молодёжи. Например, проекты «Всё серьёзно, или педагогика в играх» позволяют развивать мотивацию и командное взаимодействие молодых педагогов.

3. Практическая ориентация и стажировки — организация реальной педагогической практики на базе инновационных школ, стажировки и наставничество, что повышает адаптацию и закрепление молодых специалистов.

4. Нестандартные формы повышения педагогического мастерства - система всесторонней методической работы по совершенствованию мастерства воспитателей направлена на профессиональную адаптацию, становление, развитие и саморазвитие воспитателей. Система методической работы включает разные виды деятельности, ориентированные на осознание современных требований в дошкольном образовании. Одним из видов деятельности является проведение педагогических советов, методических мероприятий, на которых воспитатели и специалисты узнают о деятельности коллег, систематизируют свои знания, осмысливают собственные подходы к работе. Опыт показывает целесообразность традиционных педсоветов, на которых обычно решаются текущие вопросы, подводятся итоги, обсуждается состояние работы с детьми и т. д. Но в то же время интересны и новые формы проведения педагогических советов.

Эффективны следующие формы проведения Совета педагогов:

- деловой игры;
- обмена мнениями - дискуссии;
- экскурсий, путешествий;
- мозговой атаки;
- круглого стола;
- с использованием активных методов (КВН, КТД (коллективной творческой деятельности, презентаций, метод кластера, дискуссии и т.д.).

5. Конкурсы профессионального мастерства — участие в конкурсах транслирует передовой педагогический опыт, стимулирует развитие профессиональных и личностных качеств и укрепляет престиж профессии.

6. Механизмы наставничества — внедрение систем наставничества с опытными педагогами и специалистами, что помогает молодым педагогам быстрее освоиться в профессии и повысить свою мотивацию.

7. Кадровая политика и соцподдержка — предоставление грантов, социальных выплат, материальных и нематериальных стимулирующих мер для молодых педагогов, а также создание условий для их профессионального роста и карьерного развития.

8. Профориентационная работа и развитие личностных качеств — раннее вовлечение в педагогическую деятельность через участие в олимпиадах, тренингах, экскурсиях, что способствует формированию устойчивого интереса к профессии.

Эти инновационные методы способствуют не только привлечению молодых педагогов, но и их эффективной адаптации, профессиональному развитию и закреплению в системе образования.

#### **РАЗДЕЛ 6. Интеграция семьи в реализацию Программы наставничества «Конкурсное движение — как механизм закрепления молодого педагога в профессии»**

Интеграция семьи в реализацию программы наставничества «Конкурсное движение — как механизм закрепления молодого педагога в профессии» играет важную роль в обеспечении комплексной поддержки и успешного развития молодого специалиста. Семейное наставничество рассматривается как эффективная форма взаимодействия, направленная на эмоциональное, психологическое и профессиональное сопровождение молодых педагогов и их семей.

Семья в этой системе становится не только поддержкой ребёнка, но и активным участником образовательного процесса, сотрудничая с педагогами и наставниками для достижения общих целей. Родители, обладающие специальными компетенциями, помогают создавать благоприятные условия для развития детей и адаптации молодых педагогов, обеспечивая устойчивость мотивации и доверия.

Семейное наставничество включает консультирование, обучение, развитие навыков родительства и коммуникации, что способствует укреплению семейных отношений и снижению стресса, возникающего в процессах адаптации

педагогов. Наставники помогают семьям выстраивать систему поддержки, решать конфликты и преодолевать трудности, что позитивно сказывается на профессиональной компетентности педагогов и закреплении их в профессии.

Таким образом, интеграция семьи в программу наставничества обеспечивает комплексное воздействие на молодого педагога через расширение социального ресурса поддержки, повышение психологической устойчивости и вовлечение семьи в конкурсное и образовательное движение, что способствует сохранению и развитию кадрового потенциала в образовании.

Таблица 4

### Направления интеграции конкурсного движения

Конкурсное движение	Молодой педагог	Наставник	Семья
Профессиональное развитие и обучение	Активное участие в конкурсах, освоение новых компетенций, повышение квалификации через наставничество и конкурсы	Передача опыта, методическая помощь, сопровождение в подготовке к конкурсам	Информированность о конкурсах, поддержка профессионального роста педагога
Психолого-педагогическая поддержка	Получение эмоциональной поддержки, развитие навыков саморегуляции и стрессоустойчивости	Создание поддерживающей среды, консультации, мотивация	Эмоциональная поддержка молодого педагога, помощь в решении личных и профессиональных трудностей
Вовлечение в конкурсную деятельность	Реализация творческого потенциала через участие в конкурсах совместно с наставником и семьёй	Организация и координация участия, оценка и обратная связь	Участие в конкурсах детей под руководством молодого педагога, поддержка

Конкурсное движение	Молодой педагог	Наставник	Семья
			инициативы
Взаимодействие и коммуникация	Активное взаимодействие с наставником и семьёй, обмен опытом	Организация совместных встреч и обсуждений, создание коммуникационных площадок	Сотрудничество с педагогами и наставниками, поддержка образовательных инициатив
Социальная и моральная мотивация	Участие в конкурсах как способ самореализации и признания	Стимулирование через признание достижений, создание мотивационных программ	Поддержка стремления педагога и детей, награды и поощрения
Совместное планирование и оценка результатов	Анализ личных успехов и областей для развития, постановка целей	Совместный анализ результатов с молодым педагогом и семьёй, корректировка планов	Обсуждение успехов и трудностей, формирование совместных рекомендаций

Данная таблица отражает основные направления взаимодействия молодого педагога, наставника и семьи в конкурсном движении в рамках реализации программы «Конкурсное движение — как механизм удержания молодого педагога в профессии». Она способствует комплексному подходу к поддержке и развитию молодых педагогов, что повышает их мотивацию и способствует удержанию в профессии.

**Поддержка мотивации инновационной деятельности педагогов ДОУ:**

Особое значение в деятельности дошкольного учреждения занимает определение способов повышения эффективности профессиональной деятельности, путей роста творческой инициативы, а также стимулирование и мотивация работников.

### Модель характеристик работы с точки зрения мотивации (по Хекману и Олдхэму)

Основные параметры работы	Основные психологические состояния	Мотивация работника и результативность
Разнообразие умений и навыков	Ощущение важности работы	Высокая внутренняя рабочая мотивация
Целостность	Ощущение ответственности за результаты	Высокое качество
Важность	Гордость за успешное завершение работы	Высокое удовлетворение от работы
Обратная связь	Усилившаяся потребность в профессиональном росте	Низкая текучесть кадров

### Методы улучшения параметров работы и мотивации педагогов ДОУ:

1. Повышение разнообразия умений и навыков (расширение диапазона способностей педагогов).
2. Повышение целостности работы (обеспечение взаимодействия и взаимосвязи, переход на инновационные программы и технологии).
3. Повышение важности работы (стимулирование педагогов к скорейшему выполнению работы при хорошем качестве).
4. Увеличение автономии (появление возможности расстановки приоритетов, планирование работы с учетом своих наклонностей).

5. Усиление обратной связи: внутренняя (идущая непосредственно от самой работы) - постановка четких и конкретных целей без указания путей их достижения, квалификационная и ненавязчивая коррекция работы в процессе ее выполнения; внешняя (потребитель результатов - родитель, и др., отзывается об их качестве или когда звучит публичная похвала).
6. Экономическая мотивация (система доплат и надбавок за эффективность работы педагогов).

## **Раздел 7. ПЛАН ДЕЙСТВИЙ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ ДОУ**

*1-й этап - подготовительный (2023 г.):*

- разработка документации для успешной реализации мероприятий в соответствии с Программой;
- создание условий (кадровых, материально-технических и т.д.) для успешной реализации мероприятий в соответствии с Программой;
- начало реализации мероприятий, направленных на создание интегрированной модели поддержки молодых специалистов.

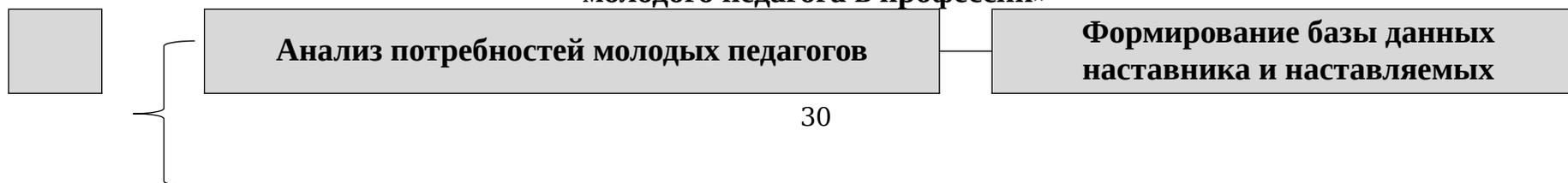
*2-й этап - практический (2023-2028 гг.):*

- апробирование модели, обновление содержания, организационных форм, педагогических технологий;
- постепенная реализация мероприятий в соответствии с Программой;
- периодический контроль реализации мероприятий в соответствии с Программой; коррекция мероприятий.

*3-й этап - итоговый (2028 г.):*

- реализация мероприятий, направленных на практическое внедрение и распространение полученных результатов; анализ достижения цели и решения задач, обозначенных в Программе.

### **Структура реализации Программы наставничества «Конкурсное движение — как механизм закрепления молодого педагога в профессии»**





преобразований, задачи			
<b>Этап 1 - подготовительный - 2023 год</b>			
<b>Определение направлений развития ДОУ</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Изучение нормативных документов федерального, регионального, муниципального уровней, направленных на реализацию наставничества в образовании</li> <li>2. Проведение проблемно-ориентированного анализа состояния наставнической деятельности в МАДОУ, выявление «точек развития»</li> </ol>	<p>Постоянно</p> <p>Январь-февраль</p>	<p>Заведующая ДОУ, старший воспитатель</p> <p>Заведующая ДОУ, старший воспитатель</p>
<b>Разработка концепции наставничества МАДОУ в режиме развития</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Создание творческой группы по реализации Программы.</li> <li>2. Разработка концептуальных подходов Программы развития ДОУ на период 2023-2028 гг.</li> </ol>	Февраль 2023 г.	Заведующая ДОУ, старший воспитатель, творческая группа педагогов ДОУ
<b>Анализ соответствия с требованиями ФГОС ДО и ФОП ДО нормативно-правового, материально-технического, финансового, кадрового, мотивационного</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разработка и корректировка локальных актов, обеспечивающих реализацию Программы</li> <li>2. Разработка системы мотивации и стимулирования конкурсной деятельности сотрудников ДОУ</li> </ol>	Сентябрь 2023 г.	Заведующая ДОУ, старший воспитатель, творческая группа педагогов ДОУ

<b>компонентов ресурсного обеспечения наставнической деятельности</b>			
<b>Создание условий для повышения квалификации педагогов по инновационным образовательным программам</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Организация постоянно действующего научно-практического семинара, обеспечивающего профессиональный рост и стимулирующего совершенствование педагогического мастерства сотрудников</li> <li>2. Прохождение курсов повышения квалификации по проблемам ФГОС ДО и ФОП ДОУ</li> </ol>	В течение учебного года	Педагоги ДОУ
<b>Создание условий (кадровых, материально- технических и т.д.) для успешной реализации мероприятий в соответствии с Программой</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Организация консультативной поддержки педагогических работников и родителей по вопросам конкурсного движения</li> </ol>	В течение учебного года	Старший воспитатель, специалисты ДОУ
	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Непрерывное сопровождение учебно-вспомогательными и методическими пособиями в течение всего времени реализации Программы в ДОУ или в группе</li> </ol>	Постоянно	Старший воспитатель
<b>Начало реализации мероприятий,</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Организация первичного мониторинга по сформированности у молодых педагогов</li> </ol>	2024 г.	Педагоги ДОУ Старший

<p><b>направленных на создание интегрированной модели развивающего потенциала наставнической деятельности в МАДОУ</b></p>	<p>профессиональных компетенций</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Формирование пар наставник и наставляемый</li> <li>3. Создание условий для ведения наставнической работы</li> <li>4. Определение основных направлений деятельности наставников</li> <li>5. Уточнение тезауруса и педагогического инструментария формирования предпосылок активной конкурсной деятельности в ДОО на основе системно- деятельностного подхода</li> <li>6. Формирование пакета нормативно-правовой и методической базы в ДОУ в соответствии с ФГОС ДО, ФОП ДО, Программы «Просвещения родителей»</li> </ol>		<p>воспитатель</p>
<p><b>Этап 2 - практический (2023-2028 гг.)</b></p>			
<p><b>Осуществление реализации основного этапа Программы</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Апробация механизмов, обеспечивающих непрерывность сопровождения молодых педагогов наставниками (II - практический этап)</li> <li>2. Получение нового образовательного результата конкурсного движения в МАДОУ (III - обобщающий этап проекта)</li> </ol>	<p>Сентябрь 2023 - май 2025</p> <p>Июнь 2027 - май 2028</p>	<p>Заведующая ДОУ, старший воспитатель, творческая группа педагогов ДОУ</p>
<p><b>Апробирование</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Постепенная реализация мероприятий в</li> </ol>	<p>Постоянно</p>	

<p><b>модели, обновление содержания, организационных форм педагогического сопровождения молодых педагогов</b></p>	<p>соответствии с Программой</p> <p>2. Создание педагогических условий для привлечения в конкурсное движения молодых педагогов</p>		<p>старший воспитатель</p>
<p><b>Организация образовательного и обеспечивающих процессов ДООУ в режиме наставничества</b></p>	<p>1. Организация и реализация целевых проектов «Повышение педагогической компетентности для осуществления деятельности в инновационном режиме», «Построение непрерывного образовательного процесса в системе детский сад-конкурсное движение».</p>	<p>В течение учебного года</p>	<p>Заведующая ДООУ, старший воспитатель</p>
<p><b>Создание условий для повышения квалификации педагогов по инновационным конкурсным активам</b></p>	<p>1. Модернизация организационной структуры управления ДООУ, реформирование системы методического сопровождения деятельности наставников, создание в ее структуре новых подразделений - школы педагогического мастерства по разработке нового содержания образования.</p> <p>2. Проведение работы по сплочению педагогического коллектива, формирование умений вырабатывать групповую стратегию деятельности в режиме тренингов</p> <p>3. Проведение семинаров, педагогических часов по</p>	<p>В течение учебного года</p>	<p>Заведующая ДООУ, старший воспитатель, педагог-психолог</p>

	<p>подготовке педагогов для реализации программных направлений в конкурсном движении</p> <p>4. Прохождение курсов повышения квалификации в соответствии с ФГОС ДО и ФОП ДО</p>		
<b>Этап 3 - итоговый (2028 г.)</b>			
<p><b>Оценка эффективности и совершенствование инновационной модели сопровождения наставника молодого специалиста, обеспечивающей активное участие в конкурсном движении</b></p>	<p>1. Оценка эффективности инновационной модели сопровождения наставника молодого специалиста, обеспечивающей активное участие в конкурсном движении, с использованием разработанных механизмов</p> <p>2. Анализ основных результатов и эффектов реализации Программы и первых результатов внедрения Программы в ДОУ</p> <p>3. Публикация итогового заключения о реализации Программы (открытый информационно-аналитический доклад, сайт ДОУ)</p>	<p>В течение учебного года</p> <p>Декабрь 2028 г.</p>	<p>Заведующая ДОУ, старший воспитатель, творческая группа педагогов ДОУ</p>
<p><b>Внедрение, совершенствование и распространение перспективного опыта</b></p>	<p>1. Обобщение перспективного опыта организации самостоятельной и совместной конкурсной активности детей, педагогов, родителей</p> <p>2. Проведение муниципальных и региональных</p>	<p>В течение года</p>	<p>Заведующая ДОУ, старший воспитатель, творческая группа педагогов ДОУ</p>

	семинаров, мастер-классов по основным направлениям Программы		
<b>Определение новых направлений развития ДОУ</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проведение проблемно- ориентированного анализа деятельности ДОУ по реализации Программы</li> <li>2. Проведение отчетного мероприятия по итогам реализации Программы и согласованию новых направлений развития деятельности наставников МАДОУ</li> </ol>		

**Раздел 8. МОНИТОРИНГ ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА  
«КОНКУРСНОЕ ДВИЖЕНИЕ — КАК МЕХАНИЗМ ЗАКРЕПЛЕНИЯ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА В  
ПРОФЕССИИ»**

Комплексный мониторинг эффективности реализации Программы основан на критериальном подходе и проводится в течение всего периода реализации.

*Основные методы*, используемые при проведении мониторинга:

- педагогическое наблюдение за поведением, отражением знаний, проявлением чувств и выражением эмоций молодых педагогов в естественных условиях и специально созданных ситуациях (игровых и жизненных);
- собеседование с молодыми педагогами, родителями, наставниками;
- анкетирование родителей;
- медико- и психодиагностика детей;
- опрос молодых педагогов;
- анализ;
- обобщение;

- экспертная оценка;
- психологические тесты и методики.

Комплексный мониторинг эффективности реализации Программы представляет собой мониторинг формирования «успешного участника образовательного процесса» как концептуальной идеи Программы, а также мониторинг деятельности самого образовательного учреждения как среды для данного формирования.

### Критерии деятельности ДОУ

Критерии	Показатель	Методики	Сроки проведения	Ответственные
1. Критерии организации наставничества	Наличие нормативной базы и плана реализации	Анализ документов, оценки готовности программы	1 раз в год	Куратор программы, руководитель ОО
Эффективность взаимодействия наставник – молодой педагог	Опрашивание участников, анализ отзывов, наблюдение за процессом	Анкетирование, интервью, наблюдение за встречами и консультациями	2 раза в год	Куратор, методист
Степень вовлеченности в конкурсное движение	Количество участников программных конкурсов, активность участия	Статистика участия, аналитика конкурсных результатов	По конкурсам	Куратор, наставники
2. Критерии профессионального роста	Изменения в компетенциях молодых педагогов	Тестирование, самооценка, экспертные оценки, педагогическое	2 раза в год	Наставники, методист

<b>Критерии</b>	<b>Показатель</b>	<b>Методики</b>	<b>Сроки проведения</b>	<b>Ответственные</b>
		наблюдение		
Повышение мотивации и психологического комфорта	Опросники по мотивации и эмоциональному состоянию	Анкетирование, психологические тесты, беседы	Ежегодно	Педагог-психолог, куратор
3. Интеграция семьи	Уровень поддержки молодых педагогов семьёй	Опрос родителей, беседы, анализ участия семьи в конкурсах и мероприятиях	1 раз в год	Воспитатели, куратор
Вовлеченность семьи в конкурсное движение	Количество совместных мероприятий, отзывы родителей	Мониторинг событий, анкетирование	По мероприятиям	Руководитель ОО, куратор
4. Обратная связь и корректировка	Анализ сильных/слабых сторон программы	Сбор и обработка отзывов, круглые столы, экспертные заключения	Итоговое в конце года	Куратор, руководитель ОО

Этот мониторинг обеспечивает комплексную оценку реализации программы наставничества, помогает выявлять проблемные зоны, формировать рекомендации и корректировать деятельность для повышения эффективности закрепления молодых педагогов посредством конкурсного движения и наставничества.

Методы мониторинга сочетают качественные и количественные подходы, обеспечивая объективность и прозрачность оценки.

Ключевые компетенции успешного педагога по результату завершения Программы наставничества «Конкурсное движение – как механизм удержания педагога в профессии» включают:

1. Профессиональная компетентность – глубокие знания предмета и современных педагогических технологий, умение эффективно применять инновационные методы обучения и воспитания, систематическое повышение квалификации через конкурсное движение и обмен опытом.
2. Коммуникативные навыки – умение строить конструктивное общение с коллегами, родителями и детьми, навыки самопрезентации и ведения профессиональных дискуссий, способность работать в команде и налаживать профессиональные связи.
3. Творческий потенциал и инновационность – развитие креативного подхода к педагогической деятельности, готовность к экспериментам, освоение новых форм и методов работы, активное участие в конкурсах как формировании и реализации инновационных идей.
4. Психологическая устойчивость и мотивация – умение управлять стрессом, сохранять мотивацию и профессиональную заинтересованность даже в сложных условиях, стремление к постоянному развитию и самосовершенствованию.
5. Организационные способности – навык планирования конкурсной деятельности, методической подготовки, самоанализа и рефлексии результатов своей работы.
6. Умение принимать и использовать обратную связь – способность критически оценивать свой опыт, учиться на ошибках, адаптироваться и совершенствоваться на основе рекомендаций наставников и экспертов.

Таким образом, Программа наставничества развивает у педагога целостный комплекс компетенций, необходимых для успешной профессиональной деятельности, творческого роста и устойчивого удержания в педагогической профессии через активное участие в конкурсном движении.

## **Раздел 9. РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА «КОНКУРСНОЕ ДВИЖЕНИЕ – КАК МЕХАНИЗМ УДЕРЖАНИЯ ПЕДАГОГА В ПРОФЕССИИ»**

Результаты реализации программы наставничества «Конкурсное движение – как механизм удержания педагога в профессии» характеризуются следующими ключевыми достижениями:

1. Высокая востребованность и популярность программы, что подтверждается большим числом участников из разных регионов России и разнообразием конкурсных практик, охватывающих разные сферы деятельности педагогов.
2. Значительное улучшение профессиональных навыков и компетенций молодых педагогов, усиление их уверенности в собственных силах и творческого потенциала, а также снижение уровня эмоционального выгорания благодаря поддержке со стороны наставников и участия в конкурсах.
3. Эффективное развитие и тиражирование лучших наставнических практик, создание сообщества наставников, что способствует распространению и масштабированию успешных моделей поддержки молодых педагогов на региональном и федеральном уровнях.
4. Повышение мотивации педагогов к профессиональному росту и активному участию в конкурсном движении как способе самореализации и удержания в профессии, что положительно влияет на стабильность педагогического коллектива и качество образования.
5. Административными и методическими решениями подтверждена эффективность программы, что обеспечивает её дальнейшее развитие, совершенствование механизмов стимулирования и расширение охвата программы.

Таким образом, программа наставничества доказала свою эффективность как инструмент удержания молодых педагогов в профессии через комплексную поддержку, развитие профессиональных компетенций и активное вовлечение в конкурсное движение:

## **МОДЕЛЬ СОВРЕМЕННОГО ПЕДАГОГА ДОУ**

Педагог является центральным звеном в процессе внедрения новой модели Программы дошкольного учреждения. Именно педагог, как субъект педагогической деятельности, обуславливает эффективное функционирование образовательного учреждения. Исходя из этого, мы предлагаем следующую модель современного молодого педагога дошкольного образовательного учреждения:

### **ЛИЧНОСТНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ:**

- Мотивационная направленность
- Жизненный сценарий и место профессии в нем
- Качества личности
- Особенности и способности, характер, темперамент, образ «Я»

### **КОМПЕТЕНТНОСТЬ ПЕДАГОГА:**

- Фундаментальная образованность
- Теоретическая компетентность
- Технологическая компетентность (традиционные методы, личностно-ориентированные технологии, развивающее обучения)

**Главное  
условие -  
«ЛЮБОВЬ К  
ДЕТЯМ»**

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНО-  
ПРАКТИЧЕСКАЯ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПЕДАГОГА:**

- Реализация образовательной программы
- Взаимодействие с детьми в рамках личностно-ориентированной модели общения
- Участие в консультировании педагогов, родителей
- Проектная и инновационная

**ЛИЧНОСТНО-  
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ  
РОСТ ПЕДАГОГА:**

- Стремление к самообразованию, самоусовершенствованию
- Повышение педагогического мастерства
- Готовность воспринимать новое
- Распространение собственного педагогического опыта
- Участие в конкурсах

- деятельность
- Поисковая и научно-

профессионального  
мастерства

## Раздел 10. ТЕЗАУРУС

**Адаптация** - (термин биологический) означает систему приспособительных механизмов организма, позволяющих ему освоиться с условиями изменяющейся среды. Способность к приспособлению - фундаментальное свойство живой материи.

**Воспитание** - создание условий для развития личности ребенка, освоения им социального опыта, культуры, ценностей, норм и правил общества; неотъемлемый компонент процесса образования детей дошкольного возраста.

**Достижение** - положительный результат деятельности в целом или выполненной работы, рассматривается как значительно более широкое и эмоционально окрашенное в сравнении с понятием результат.

**Зона ближайшего развития** - реально имеющиеся у ребенка возможности, которые могут быть раскрыты и использованы для его развития при минимальной помощи со стороны окружающих людей.

**Закрепление педагога в профессии** – результат успешного наставничества и участия в конкурсном движении, проявляющийся в высокой мотивации, удовлетворенности работой и снижении текучести кадров.

**Интеграция** - понятие, означающее состояние связанности отдельных дифференцированных частей и функций системы в целое, а также процесс, ведущий к такому состоянию.

**Игра** - ведущая форма деятельности ребенка, внутри которой рождаются новые виды деятельности, развиваются высшие психические функции, в результате которой возникают личностные новообразования. Через ведущую деятельность опосредуется система отношений ребенка с окружающей действительностью, которая в данный период является источником его психического развития. Это основная форма активности ребенка, направленная не на результат, а на

процесс действия и способы его осуществления, характеризующаяся принятием ребенком условной (в отличие от реальной жизненной) позиции.

**Качество дошкольной образовательной услуги:**

- 1) системное образование, формирующееся у воспитанника в процессе освоения основной общеобразовательной программы дошкольного образования, являющееся показателем его развития в личностном, интеллектуальном и физическом плане, способствующее самостоятельному решению ребенком жизненных задач, адекватных возрасту;
- 2) объект оценки и интегральный результат освоения основной общеобразовательной программы дошкольного образования.

**Компетентность** - уровень развития, необходимый для самостоятельного решения возникающих познавательных проблем, определения своей позиции, позволяющий человеку адекватно выполнять нормы и правила жизни в обществе.

**Компетенция** - интегрированный результат обучения, выражающийся в способности субъекта эффективно использовать внутренние и внешние ресурсы для выполнения определенного вида деятельности в соответствии с установленными требованиями. Характеризуется определенным набором умений (организационных, технологических, интеллектуальных, коммуникативных и т. п.).

**Концепция** - система взглядов, то или иное понимание явлений, процессов; единый, определяющий замысел, ведущая мысль какого-либо произведения, научного труда.

**Личность** - устойчивая система социально значимых черт, характеризующих индивида со стороны его включенности в социальные отношения. Постоянно изменяющееся системное качество, проявляющееся как устойчивая совокупность свойств индивида и характеризующее социальную сущность человека.

**Личностно-ориентированный образовательный процесс** - последовательное отношение педагога к воспитаннику как к личности, как к самосознательному ответственному субъекту собственного развития и как к субъекту воспитательного взаимодействия; базовая ценностная ориентация педагога, определяющая его позицию во взаимодействии с каждым ребенком и коллективом.

**Модель (педагогическая)** - методологическое средство, которое, отображая и репрезентируя на основе отношения подобия существенные структурно-функциональные связи объекта педагогического исследования, способно воспроизводить эти связи, давая новые знания об исследуемом объекте.

**Мотивация** - совокупность устойчивых мотивов, побуждений, определяющих задачи, содержание и характер деятельности.

**Мотив** - побуждение к деятельности, связанное с удовлетворением потребности. Мотивация к обучению - потребность в достижении успехов, адекватная самооценка своей деятельности, соответствие уровня притязаний реальным возможностям ребенка.

**Наставничество** – форма профессионального взаимодействия, основанная на передаче опыта, знаний, умений и ценностей от опытного педагога (наставника) к молодому специалисту (наставляемому) через доверительные и партнерские отношения. Цель – ускорение профессионального становления и адаптации молодого педагога.

**Конкурсное движение** – система мероприятий и активностей, направленных на стимулирование профессионального роста, творческой самореализации и повышения мотивации педагогов через участие в конкурсах.

**Педагогика сотрудничества** - модель педагогической деятельности, в которой требования педагога к детям в усвоении базового уровня знаний, умений и навыков неразрывно связаны с обязательным уважительным отношением к детям и оказанием помощи в обучении и развитии.

**Развитие** - процесс тесно взаимосвязанных количественных и качественных изменений интеллектуальных, личностных и физических характеристик ребенка дошкольного возраста; неотъемлемый компонент и целевой ориентир процесса образования детей дошкольного возраста.

**Развитие личности** - это объективный процесс внутреннего последовательного количественного и качественного изменения физических и духовных сил человека.

**Профессиональные компетенции** – совокупность знаний, умений, навыков, личностных качеств, необходимых для эффективной педагогической деятельности.

**Методическая поддержка** – системы консультаций, семинаров, обмена опытом, направленные на повышение квалификации и помощь молодым педагогам.

**Психологическая поддержка** – мероприятия, направленные на создание комфортной эмоциональной среды, снижение стресса и профилактику профессионального выгорания.

**Наставническая пара** – структурная единица программы, состоящая из наставника и наставляемого, взаимодействующих системно для профессионального развития молодого педагога.

**Индивидуальный план развития** – документ, отражающий цели, задачи и мероприятия для профессионального роста педагога в процессе наставничества.

**Методология наставничества** – система взглядов и методов, обоснованных научными исследованиями и практикой, регулирующих взаимодействие наставника и наставляемого.

**Мониторинг эффективности** – система оценки результатов реализации программы, включающая сбор и анализ данных о профессиональном росте, участии в конкурсах, удовлетворенности и мотивации педагогов.

Приложение 1.

### ОПРОСНИК НАСТАВЛЯЕМОГО ПЕДАГОГА.

Цель: выявить профессиональные ожидания/потребности наставляемого от общения с наставником.

ФИО \_\_\_\_\_

Стаж работы \_\_\_\_\_

Выберите один или несколько вариантов ответов, или допишите свой вариант.

№ п/п	Вопрос	Ответ
1.	Удовлетворены ли Вы своей профессией и местом работы?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• В целом удовлетворен;</li> <li>• Профессией удовлетворен, но хотел бы сменить место работы;</li> <li>• Сменил бы профессию, если бы представилась такая возможность;</li> <li>• Трудно сказать определенно, не знаю;</li> <li>• Не удовлетворен совсем;</li> <li>• Другое_____.</li> </ul>
2.	Охарактеризуйте Ваши отношения с администрацией	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Администрация ценит меня как профессионала;</li> <li>• Я чувствую заботу администрации;</li> <li>• Я чувствую себя нужным;</li> <li>• Наши взаимоотношения носят формальный характер;</li> <li>• Администрация совсем меня не ценит;</li> <li>• Другое_____.</li> </ul>
3.	Что Вы считаете наиболее важным в работе?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Точное следование правилам, нормам, инструкциям;</li> <li>• Отточенное мастерство, высокий профессионализм;</li> <li>• Соответствующее материальное вознаграждение;</li> <li>• Профессиональное лидерство;</li> <li>• Не выделяться из коллектива;</li> <li>• Высокая оценка со стороны руководства;</li> <li>• Высокая оценка Вашего труда со стороны коллег;</li> <li>• Общение с детьми;</li> <li>• Другое_____.</li> </ul>
4.	Что из перечисленного представляет для Вас наибольшее затруднение?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей урока;</li> <li>• Мотивировать деятельность обучающихся;</li> <li>• Подготавливать для обучающихся задания различной степени трудности;</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Активизировать обучающихся в обучении;</li> <li>• Организовывать сотрудничество между обучающимися;</li> <li>• Организовывать самоконтроль и взаимоконтроль обучающихся;</li> <li>• Организовывать своевременный контроль и коррекцию ЗУН/УУД обучающихся;</li> <li>• Развивать творческие способности обучающихся;</li> <li>• Другое_____.</li> </ul>
5.	Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Да;</li> <li>• Нет;</li> <li>• Частично;</li> <li>• Другое_____.</li> </ul>
6.	Каких знаний, умений, навыков или способностей Вам не хватает в Вашей педагогической деятельности?	<p><b>Педагогических знаний</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Знания правил внутреннего распорядка и правил по охране труда и требований к безопасности образовательной среды;</li> <li>• Знания истории, теории, закономерности и принципы построения и функционирования своего предмета;</li> <li>• Знания к современному подходу к обучению и воспитанию обучающихся;</li> <li>• Знания методов и технологий поликультурного, дифференцированного и развивающего обучения;</li> <li>• Другое_____.</li> </ul> <p><b>Педагогических умений</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Умение применять современные образовательные технологии в образовательную деятельность, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы;</li> <li>• Умение организовывать различные виды внеурочной деятельности: игровую, учебно-исследовательскую, художественно-продуктивную, культурно-досуговую с учетом возможностей образовательной организации, места жительства и историко-</li> </ul>

		<p>культурного своеобразия региона;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Умение планировать и осуществлять учебный процесс в соответствии с программой;</li> <li>• Умение разрабатывать рабочую программу по предмету, курсу на основе примерных программ и обеспечивать ее выполнение;</li> <li>• Другое_____.</li> </ul> <p><b>Педагогических способностей</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Способность объективно оценивать успехи и возможности, обучающихся с учетом неравномерности индивидуального психического развития;</li> <li>• Способность формировать преодоление интеллектуальных трудностей, решать принципиально новые задачи, проявлять уважение к интеллектуальному труду и его результатам;</li> <li>• Способность формировать знания и умения у обучающихся логического рассуждения и коммуникаций;</li> <li>• Способность организовать учебный процесс в соответствии ФОП в общеобразовательной организации;</li> <li>• Другое_____.</li> </ul>
7.	В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• В календарно-тематическом планировании;</li> <li>• В проведении уроков;</li> <li>• В проведении внеклассных мероприятий;</li> <li>• В общении с коллегами, администрацией;</li> <li>• В общении с обучающимися, их родителями;</li> <li>• В работе с детьми группы риска, ОВЗ;</li> <li>• Другое_____.</li> </ul>
8.	Каким формам повышения квалификации Вы бы отдали предпочтение?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Самообразованию;</li> <li>• Практико-ориентированному семинарам;</li> <li>• Курсам повышения квалификации;</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Мастер-классам;</li> <li>• Творческим лабораториям;</li> <li>• Индивидуальной помощи со стороны наставника предметным кафедрам;</li> <li>• Семинарам, вебинарам;</li> <li>• Конференциям, круглым столам;</li> <li>• Другое_____.</li> </ul>
9.	Каким направлениям помощи, поддержки Вы бы отдали предпочтение?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе;</li> <li>• Приемы активизации учебно-познавательной деятельности обучающихся;</li> <li>• Учет и оценка знаний, обучающихся;</li> <li>• Психолого-педагогические особенности обучающихся разных возрастов;</li> <li>• Урегулирование конфликтных ситуаций;</li> <li>• Формы работы с родителями;</li> <li>• Формы и методы педагогического сотрудничества с обучающимися;</li> <li>• Другое_____.</li> </ul>
10.	Что вас привлекает в программе наставничества?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Новизна деятельности;</li> <li>• Возможность экспериментировать;</li> <li>• Пример и влияние коллег и руководителя;</li> <li>• Возможность профессионального роста;</li> <li>• Другое_____.</li> </ul>

Рекомендовано:

Форма наставничества\_\_\_\_\_

Программа(ы) наставничества\_\_\_\_\_

Другое\_\_\_\_\_

Дата\_\_\_\_\_ Подпись ответственного лица\_\_\_\_\_

(подпись/ФИО/должность)

Приложение 2.

### **Тест «Самоопределение уровня готовности педагога к педагогической деятельности»**

Просим вас сосредоточиться и ответить “да”, “иногда”, “нет” на каждый предлагаемый вопрос. Вопросы составлены на основе научных данных, но не волнуйтесь, это не экзамен. Важно, чтобы вы, отвечая, не старались лукавить перед собой. Не чувствуйте себя разочарованными, если результаты тестирования не соответствуют вашим ожиданиям: вы получите возможность остановиться и оглядеться, оглянуться на себя. У вас возникли вопросы, сомнения? Постарайтесь самостоятельно или с помощью коллег разрешить их. Пусть критическое осмысление своей деятельности поможет вам в педагогической работе.

#### 1. Профессия.

1. Вы всегда мечтали о профессии педагога?
2. Вы случайно стали педагогом?
3. При возможности вы поменяли бы свою профессию?
4. Вы считаете, что профессия педагога одна из важных?
5. Вы с радостью идете на работу?
6. На процесс воспитания вы смотрите с “оптимистической гипотезой”?
7. Дети вас часто раздражают?
8. Вы устаете от общения с людьми?
9. Даже в свободное время вы думаете о своей работе?
10. Вы регулярно читаете педагогическую литературу?
11. У вас своя библиотека педагогической литературы?

12. Вы отдаете предпочтение той художественной литературе, где показаны отношения между людьми, их переживания, судьбы?
13. В отпуске вы скучаете без своих подопечных?
14. Вы самокритичны?
15. Вы увлечены своим делом?

Подсчитайте очки. Ответ “да” – 2 очка; “иногда” – 1 очко; “нет” – 0 очков. При завышенной самооценке отнимите от общей суммы 2 очка; при заниженной – прибавьте 2 очка.

Если вы набрали 22 и более – нет повода для беспокойства и сомнений. Ваша профессия – единственная для вас. Выбор сделан правильно. Ваши личностные качества (ответственность, дисциплинированность, отзывчивость, добросовестность) – залог успеха. Да, и на вашем пути встречаются трудности, но в вас есть силы преодолевать их.

Если вы набрали от 18 до 21 очков – не отчаивайтесь. Вас посещают сомнения в выборе профессии. Иногда ситуация так сложна, что вы в отчаянии, но проходят трудные моменты в работе, и вам вновь кажется, что лучше ваших подопечных нет на свете, вы опять с радостью идете на работу и в который раз убеждаетесь, что быть тьютором не так уж плохо.

Если вы набрали от 14 до 17 очков – есть, над чем подумать, поразмыслить. Ваш выбор стать тьютором был случайным? А может быть, вас удерживает в ДО тот факт, что вы не знаете, где было бы вам более интересно? А если вы не любите детей? Они раздражают вас – тогда подумайте, может быть, пока не поздно, надо поменять профессию? Если вы просто устали, раздражены – успокойтесь, обдумайте ситуацию, поищите в себе силы, чтобы новый день начать по-новому.

Если вы набрали 13 или менее очков – все равно не все потеряно. Вы на старте. Впереди сложная, интересная дорога, а “дорогу осилит идущий”. Постарайтесь найти привлекательные черты в вашей профессии.

## II. Знания.

1. В вашем дипломе по педагогике “хорошо” или “отлично”?
2. В институте вы считали педагогику не главным предметом?
3. Вы ощущаете дефицит в психолого-педагогических знаниях?
4. При решении педагогических проблем вы обращаетесь к психолого-педагогической литературе?
5. Вы участвовали в научно-практических конференциях?
6. Вы принимали участие в педагогических чтениях?

7. Вы покупаете психолого-педагогическую литературу?
8. Считаете ли вы, что вы все знаете?
9. Вы назовете хотя бы 5 современных ведущих ученых, занимающихся проблемами дошкольного образования? (Назовите.)
10. Вы можете назвать статью, книгу по педагогике, которую прочитали недавно?
11. Вы можете назвать хотя бы нескольких ученых-классиков и их основные психолого-педагогические произведения?
12. У вас есть время для чтения другой литературы, кроме методической?
13. Вы считаете, что чтение психолого-педагогической литературы – пустая трата времени?

Подсчитайте очки. Если вы набрали 22 и более очков – у вас выражен интерес к психолого-педагогической науке. Вы считаете, что для успешного решения сложных педагогических ситуаций нужна теоретическая база. Поэтому у вас неплохая библиотека Дома вы часто обращаетесь к периодическим изданиям, принимаете участие в научно-практических конференциях. Но все-таки вам кажется, что знания в области теории педагогики недостаточны, и вы стараетесь быть в курсе современных педагогических исследований, все чаще обращаетесь к классической педагогической литературе, посещаете лекции ученых.

Если вы набрали от 18 до 21 очков – наверное, вы порой сожалеете, что без должного интереса относились к педагогике, обучаясь в институте? Практика ставит перед вами такие проблемы, что без теоретических знаний обойтись трудно. Вас следует похвалить за то, что вы стремитесь восполнить упущенное. Правда, вы отдаете предпочтение методической литературе, но по возможности не пропускаете научные публикации в периодических журналах. Если вы набрали от 14 до 17 очков – приходится сожалеть, поскольку ваша теоретическая база остается на низком уровне. Более того, вы считаете, что знакомство с психологопедагогической литературой мало что дает для практической деятельности тьютора. Ссылаясь на занятость, вы довольно редко обращаетесь к такой литературе, а сложные публикации, касающиеся теоретических вопросов педагогики, стараетесь пропускать. Порой вам кажется, что знаний, полученных в институте, – достаточно, успех придет с опытом. Но появится ли опыт при таком рассуждении? Измените отношение к науке, иначе – попадете в тупиковую ситуацию.

Если вы набрали 13 очков и менее – не успокаивайте себя, что все еще впереди. Да, базовые знания, если они есть, – основание для работы. А если их недостаточно? Хорошо, если вы не самоуспокаиваетесь и трудовые будни обращают к поиску путей пополнения знаний, повышения своей компетенции. Тогда ситуация не столь тревожна. А если же у вас постоянно нет времени, чтобы сесть за книгу, сходить на лекцию, проблемы в учебно-воспитательном процессе будут расти, как снежный ком.

### III. Ориентации в методике воспитательной работы.

1. В центре внимания вашей работы личность ребёнка.

2. Вы считаете, что к положительному результату можно прийти, освоив опыт других педагогов.
3. Вы можете реализовать свою творческую идею в практике? Вы знаете, в чем заключаются педагогические технологии?
4. Вы хорошо ориентируетесь в современных методах педагогической работы?
5. Вы считаете, что явка на все мероприятия, проводимые в ДОУ, обязательна для всех детей?
6. Вы предпочитаете пользоваться готовыми методическими разработками?
7. Вы хорошо знаете своих подопечных?
8. При затруднениях в своей работе вы предпочитаете обратиться к методической литературе?
9. У вас часто возникают оригинальные идеи?
10. Вы проявляете интерес к деятельности своих коллег?
11. Вы с радостью делитесь своими методическими находками в воспитании?
12. Вас раздражают успехи коллег в воспитании?
13. Вы испытываете затруднения в выборе форм и методов?

Подсчитайте очки. Если вы набрали 22 очка и более – вы свободно ориентируетесь в выборе методов педагогической работы. Для достижения положительного результата, выбирая методы, вы учитываете условия, в которых протекает деятельность, индивидуальные особенности подопечных. Вы решаете главную проблему – развитие личности. Предпочитаете творчески подходить к организации педагогической деятельности, критически относитесь к опыту коллег.

Если вы набрали от 18 до 21 очка – вы отдаете предпочтение готовым методическим рекомендациям и разработкам, но стремитесь трансформировать их, учитывая особенности детей с ОВЗ, свои возможности, условия жизнедеятельности детей. Вы стараетесь быть в курсе педагогических новаций, но не всегда стремитесь их реализовать в своей практике. При проявлении интереса к деятельности своих коллег у вас порой возникают эгоистические настроения. Вы считаете, что обратиться к коллегам – унижительно для вас. Присмотритесь к себе, у вас есть потенциальные возможности для более эффективной, творческой работы.

Если вы набрали от 14 до 17 очков – не увлекаетесь ли вы мероприятиями? Не остаются ли без внимания при таком подходе отдельные подопечные? У вас нет желания или знаний, умений, чтобы подойти к организации педагогической деятельности творчески. Вас удовлетворяют готовые методические разработки. Вы мало интересуетесь новыми технологиями воспитания. Вы считаете, что хорошо знаете своих подопечных, достаточно уделяете им внимания. Все чаще возникают конфликтные ситуации. Вам кажется, что администрация излишне придирчива к вам.

Если вы набрали 13 очков и менее – у вас недостаточно опыта, но есть стремление к самостоятельному конструированию педагогической деятельности. Вы стараетесь изучить особенности подопечных, пытаетесь организовать их жизнедеятельность с учетом новых технологий в

воспитании. Часто обращаетесь за советом в выборе форм и методов к своим коллегам. Вам все трудности преодолимы. Иное дело, если вы довольствуетесь институтским багажом, забывая, что реальная жизнь динамична. Не думаем, что вы равнодушны к своим проблемам и безразличны к опыту коллег. Не бойтесь просить методических советов, учитесь у других, заставляйте себя чаще обращаться к методической литературе. Критически взгляните на свое отношение к работе.

#### IV. Могу ли я организовать воспитательный процесс

1. Вы можете назвать 3 педагогические проблемы? (Назовите.)
2. В своей деятельности вы строго следуете логике педагогического процесса?
3. Для вас привлекателен творческий союз воспитателей, специалистов, администрации ДОУ?
4. Вы считаете, что у вас нет проблем, а проблемы есть у детей?
5. Вы человек организованный?
6. Вы помогаете родителям принимать решения?
7. Вы отвечаете на вопросы родителей настолько возможно терпеливо и четко.
8. Вы никогда не говорите родителю, что их ребёнок хуже других.
9. Вы никогда не наказываете подопечного?
10. Вы никогда не хвалите подопечных беспредметно и неискренне?
11. Поощряете ли вы в подопечных стремление к самостоятельности?
12. Вы доверяете родителям своих подопечных?
13. Считаете ли вы, что педагог всегда прав?
14. Умеете ли вы с юмором выходить из неприятных ситуаций?
15. Вы нетерпеливы с теми, кто не сразу понимает, чего от него хотят?
16. Организуя педагогическую деятельность, вы ориентируетесь на интересы ребёнка?
17. Вы всегда анализируете свою педагогическую деятельность?

Подсчитайте очки. Если вы набрали 22 очка и более – у вас большой опыт организации педагогической деятельности, которым вы щедро делитесь с коллегами. Вы – источник идей, заражаете своей энергией других. Успехи коллег вас радуют так же, как свои. Если случается конфликт, то, размышляя, кто в нем виноват, обычно начинаете с себя. Вы умеете критически осмыслить и проанализировать свою деятельность. Вы пользуетесь авторитетом у своих подопечных, коллег и родителей.

Если вы набрали от 18 до 21 очка – ошибка в том, что вы не всегда последовательны в организации педагогической деятельности. Следовало бы четко продумывать цели и задачи, которые вы хотите реализовать. Признайтесь, что вы не всегда анализируете свою педагогическую деятельность. При выборе форм работы отдаете предпочтение традиционным, проверенным. Вы интересуетесь опытом других, но не всегда стремитесь реализовать интересные идеи в своей практике. Больше доверяйте и советуйтесь с родителями подопечных. Главное – вы видите, над чем надо работать, в этом залог успеха.

Если вы набрали от 14 до 17 очков – пора бить тревогу. Вы не справляетесь с организацией педагогической работы. Затрудняетесь организовать себя и детей с ОВЗ. Идеи, которые возникают у вас так и не находят воплощения. Часто возникают конфликтные ситуации по разному поводу, которых можно избежать, будь вы более внимательны терпимы к подопечным и их родителям. Обратиться за помощью, советом к коллегам, родителям вам не позволяет ваша гордость и, может быть, нежелание “выносить сор из избы”, но о ваших неудачах знают в коллективе. Постарайтесь идти от интересов, подопечных. Найдите “болевы” точки, планируйте каждый свой день. Многое зависит только от вас самих. Если вы набрали 13 очков и менее – ваши затруднения естественны. Не отчаивайтесь. Главное – вы хотите работать творчески, вам нравится быть вместе с детьми. Вы критически относитесь к себе, к своей деятельности, вам интересен опыт других. Другое дело, если вы опустили руки из-за неудач, потеряли веру в свои силы, разочаровались в своих подопечных. Соберитесь, взгляните на себя и свою педагогическую деятельность критически. При желании вы можете изменить ситуацию. Суммируйте очки по всем четырем группам.

Если вы набрали 80 очков и более – ваш уровень готовности к педагогической деятельности высокий.

Если вы набрали от 64 до 79 очков – уровень готовности средний.

Если вы набрали от 48 до 63 – уровень готовности низкий.

Если вы набрали меньше 47 очков – уровень готовности базовый. Определите уровень своей готовности к педагогической деятельности, еще раз проанализируйте вопросы теста, и вы легко можете ориентироваться в выборе путей повышения уровня своей готовности. Естественно, у каждого будут свои пути и свои способы перехода с одного уровня на другой (от низкого к более высокому).

#### Попытаемся выделить основные:

Развивайте в себе профессиональные качества (общительность, доброжелательность, тактичность, любовь к детям, ответственность, увлеченность, самокритичность и др.). Ответ на вопрос “как?” вы найдете в психолого-педагогической литературе. Советуем обратиться к следующим книгам: Леви, В. Искусство быть другим. – М., 1981. Везет же людям. – М.: Физкультура и спорт, 1988. Куликова, Л. Н. Воспитай себя. – М.: Просвещение, 1991. Рыбакова, М. М. Конфликт и взаимодействие в педагогическом процессе. – М.: Просвещение, 1991. Кузьмина, Н. В. Очерки психологии труда учителя. – М., 1967. Профессия – учитель. – М.: Педагогика, 1987 и др.

Повышайте свой теоретический уровень. Для этого приведите в порядок свою домашнюю библиотеку. Регулярно просматривайте периодическую печать. Найдите время, чтобы обратиться к трудам замечательных педагогов: Ушинского, Каптерева, Блонского, Шацкого, Макаренко, Сухомлинского. Постарайтесь осмыслить их воспитательные идеи. Выступая на педсоветах, методических объединениях, используйте свои знания в области теории вопроса. Узнайте, какие проблемные курсы, семинары проводятся в ИПК, на каких кафедрах, у каких ученых вы можете получить квалифицированную консультацию.

Приложение № 3.

**Тест для наставляемого педагога 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 педагога:

1. Поступление на работу в детский сад:	А. Не ищи зайца в бору – на опушке сидит. Б. Ехал к вам, да заехал к нам. В. Попался, как ворона в суп.
2. Посвящение в должность воспитателя:	А. Посла не секут, не рубят, а только жалуют. Б. Летать летаю, а сесть не дают. В. Напишешь пером, что не вывезешь волом.
3. Первый самостоятельный опыт:	А. Прежде веку не помрешь. Б. Его пошли, да сам за ним иди. В. Как ступил, так и по уши в воду.
4. Отношение к наставничеству:	А. Наука учит только умного. Б. Болящий ожидает здравия даже до смерти. В. Кабы знать, где упасть, так и соломки подостлал.
5. Проведение занятий с детьми:	А. Не бьет стрела татарина. Б. Учи других – и сам поймешь. В. Ехала кума неведомо куда.
6. Проведение режимных моментов:	А. День в день, топор в день. Б. Жив, жив Курилка. В. Что ни хватъ, то ерш, да еж.

7. Родительские собрания:	А. Не трудно сделать, да трудно задумать. Б. Первый блин комом. В. Жаловался всем, да никто не слушает.
8. Участие в педагогических советах в ДООУ:	А. Живет, и эта песня для почину. Б. Стрелял в воробья, да попал в журавля. В. Фасон дорожке 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 на личностную тревожность.

Оценка основана на методике "Самооценка психических состояний" (по Айзенку), предназначена для определения уровня тревожности и включает в себя опросник из 10 вопросов с 3 альтернативными вариантами ответов. Методика позволяет определить 3 возможных уровня тревожности (низкий уровень тревожности, средний/допустимый уровень тревожности, высокий уровень тревожности).

Инструкция. "Ниже тебе предлагается описание различных психических состояний. Оцени, насколько оно присуще тебе, и выбери один из вариантов:

1. Совсем не подходит (0 баллов).

2. Бывает, но изредка (1 балл).

3. Часто бывает (2 балла).

1.

Процедура. Стимулы предъявляются последовательно, друг за другом, в заданном порядке, на белом фоне на экране так, что участник видит утверждение по центру экрана. Участнику необходимо нажать на один из трех вариантов ответа: "совсем не подходит", "бывает, но изредка", "часто бывает".

Стимуляция: 10 утверждений

Я не чувствую в себе уверенности.

Из-за пустяков я краснею.

Мой сон беспокоен.

Я легко впадаю в уныние.

Я беспокоюсь о неприятностях, которые еще не произошли, но я их предполагаю.

Меня пугают трудности.

Я люблю копаться в своих недостатках.

Меня легко убедить.

Я мнительный.

Я с трудом переношу время ожидания.

Результаты:

0 - 7 баллов - тревожность отсутствует.

8 - 14 баллов - тревожность средняя, допустимого уровня.

15 - 20 баллов - высокая тревожность.

### Карта комплексной диагностики профессиональных затруднений педагогов

Примечание:

0 баллов выставляется в том случае, когда показатель не проявляется или слабо выражен.

1 балл выставляется в том случае, когда показатель проявляется редко или недостаточно выражен.

2 балла выставляется в том случае, когда показатель проявляется часто и достаточно выражен.

3 балла выставляется в том случае, когда показатель проявляется всегда и ярко выражен.

Диагностические блоки	Состав диагностических блоков	Диагностические параметры	Баллы
<b>Области профессиональных затруднений педагогов</b>	<b>Содержание профессиональных затруднений педагога</b>	<b>Показатели оценки профессиональных затруднений</b>	
	<b>1. Владение современными образовательными технологиями</b>	1. Умение использовать разнообразные приемы, формы, методы и средства обучения, включая индивидуальные учебные планы	
		2. Умение разрабатывать рабочие программы образовательной деятельности	
		3. Умение организовать и поддерживать разнообразные виды деятельности воспитанников, ориентируясь на их личность	
		4. Умение организовать исследовательскую, самостоятельную работу воспитанников	

<b>Общепедагогическая</b>		5. Применение современных образовательных технологий	
		<b>Средний арифметический балл</b>	0,0
	<b>2. Владение технологиями педагогической диагностики, психолого-педагогической коррекции, снятия стрессов</b>	1. Умение оценивать, эффективность и результаты обучения воспитанников	
		2. Владение приемами диагностики уровня тревожности и техниками по её снижению	
		3. Владение современными диагностическими методами	
		4. Умение использовать психолого-физиологические особенности	
		<b>Средний арифметический балл</b>	0,0
	<b>3. Владение методическими приемами, педагогическими средствами и их совершенствование</b>	1. Владение основами научных знаний дошкольного образования	
		2. Владение методами обработки результатов эксперимента	
		3. Владение методами и приёмами образовательного процесса	
		4. Умение формировать мотивацию к обучению, развитие познавательных интересов воспитанников	
		5. Умение применять инновационные методики образовательного процесса на практике	
	<b>Средний арифметический балл</b>	0,0	
	<b>4. Умение работать с информационными источниками</b>	1. Умение работать с научной и учебной литературной, позволяющей самостоятельно изучать соответствующую методическую и научно-популярную литературу	
		2. Умение адаптировать получаемую новую информацию для педагогов и родителей	
		3. Владение основами профессиональной речевой культуры	
	<b>Средний арифметический балл</b>	0,0	
	<b>5. Умение осуществлять оценочно-ценностную рефлексию</b>	1. Умение адекватно оценить результаты своей деятельности	
		2. Умение корректировать свою профессиональную деятельность	
		3. Умение прогнозировать результаты профессиональной деятельности	
4. Умение проводить рефлексию своей профессиональной деятельности			
<b>Средний арифметический балл</b>	0,0		
<b>Сумма средних арифметических баллов по области затруднений</b>		<b>0,0</b>	
<b>Методическая</b>	<b>1.Знание содержания</b>	1. Представление об основных направлениях ФОП ДО	

	<b>образовательного процесса</b>	2. Понимание целей и задач обучения ФОП ДО	
		3. Ориентация в содержании ФОП ДО	
		4. Осведомлённость о методических рекомендациях по планированию и реализации образовательной деятельности в соответствии с ФОП ДО	
		<b>Средний арифметический балл</b>	0,0
	<b>2.Знание методов и приемов обучения школьников учебному предмету</b>	1. Понимание адекватности методов и приемов обучения целям и содержанию образовательного процесса	
		2. Ориентация в разнообразии и целевой направленности различных методов и приемов обучения.	
		3. Понимание сущности различных методов обучения дошкольников и специфики их использования в образовательном процессе.	
		4. Ориентация в новых методах и приемах обучения, в новых подходах к использованию традиционных методов обучения	
		<b>Средний арифметический балл</b>	0,0
	<b>3.Знание форм организации обучения школьников учебному предмету</b>	1.Понимание взаимной связи содержания форм и методов обучения дошкольников	
		2.Ориентация в разнообразии и специфике различных форм организации обучения дошкольников.	
		3.Ориентация в инновационных формах организации обучения дошкольников	
		<b>Средний арифметический балл</b>	0,0
	<b>4.Знание средств обучения школьников учебному предмету</b>	1.Ориентация в разнообразии, специфике и условиях использования различных средств обучения, учащих учебному предмету	
		2.Понимание роли и функций средств обучения в активизации УПД учащихся и развитии их интереса к учебному предмету, в решении других педагогических задач	
<b>Средний арифметический балл</b>		0,0	
		<b>Сумма средних арифметических баллов по области затруднений</b>	0,0
<b>Психолого-педагогическа</b>	<b>1.Знание психологических</b>	1.Ориентация в психологических особенностях дошкольников и необходимости их учета при отборе содержания, форм и методов обучения	

<b>я</b>	<b>особенностей дошкольников</b>	2.Понимание роли психодиагностики в развитии воспитанников	
		3.Ориентация в диагностических методах оценки развития различных сторон психики личности дошкольника	
		<b>Средний арифметический балл</b>	0,0
	<b>2.Знание психологических закономерностей обучения, воспитания и развития дошкольников</b>	1.Понимание закономерностей познания	
		2.Ориентация в компонентах обучения, их сущности и логической взаимосвязи	
		3.Понимание психологических основ обучения, воспитания и развития личности дошкольников различных возрастных групп	
		<b>Средний арифметический балл</b>	0,0
	<b>3.Знание теоретических основ педагогики</b>	1.Понимание целей и задач педагогических взаимодействий всех участников воспитания и обучения	
		2.Ориентация в методах педагогической диагностики.	
		3.Представление формах и видах педагогического процесса.	
		4.Ориентация в классификации методов и приёмов обучения, и характеристика каждого из них	
		<b>Средний арифметический балл</b>	0,0
	<b>4.Знание педагогических технологий</b>	1. Владение здоровьесберегающими и личностно- ориентированными технологиями	
		2. Владение приёмами технологии проектной деятельности	
		3. Владение приёмами исследовательской деятельности	
4.Владение ИКТ			
<b>Средний арифметический балл</b>		0,0	
		<b>Сумма средних арифметических баллов по области затруднений</b>	0,0
<b>Коммуникативная</b>	<b>1.Умение выработать стратегию, тактику и технику взаимодействий с людьми,</b>	1.Умение выстраивать социальное взаимодействие на принципах толерантности и безоценочности	
		2.Способность разрешать конфликтные ситуации, оказывать поддержку партнерам по общению в проблемных и кризисных ситуациях	

<b>организовывать их совместную деятельность для достижения определенных социально значимых целей</b>	3.Выделение существенных связей и отношений, проведение сравнительного анализа; умение организовывать и проектировать межличностные контакты, общение (в том числе в поликультурной среде) и совместную деятельность всех участников образовательного процесса		
	4.Умение конструктивно взаимодействовать со смежными специалистами по вопросам образовательного процесса; осуществлять взаимодействие с варьированием позиции партнерства и лидерства участников образовательного процесса		
	5.Умение конструктивно взаимодействовать с родителями и специалистами, участвующими в образовательном процессе, для решения проблем воспитания, обучения и развития детей		
	6.Владение навыками организации системы групповой и индивидуальной работы с воспитанниками; умение обеспечивать трансляцию передового профессионального опыта в коллективе		
	7.Умение организовать исследовательскую, самостоятельную работу воспитанников		
	8.Владение методическими приемами, психолого-педагогическими умениями и навыками, способствующими организации общения между субъектами образовательной деятельности, результативного образовательного процесса.		
	9.Умение проводить консультирование педагогов и родителей воспитания и обучения, особенностям психического развития.		
	<b>Средний арифметический балл</b>	0,0	
	<b>2.Владение ораторским искусством, умение убеждать, аргументировать свою позицию</b>	1.Умение проявлять инициативу и принимать адекватные и ответственные решения в проблемных ситуациях (в том числе ситуация риска)	
		2.Умение принимать участие в профессиональных дискуссиях и обсуждениях (научно-практических конференциях, методических объединениях, педагогических советах), логически аргументируя свою точку зрения; создавать научные, научно-методические тексты по заданной логической структуре	
3.Владение основами профессиональной речевой культуры			
<b>Средний арифметический балл</b>		0,0	

	<b>3. «Профессиональное эмоциональное выгорание»</b>	1.Эмоциональное истощение	
		2.Деперсонализация	
		3.Редукция личных достижений	
		<b>Средний арифметический балл</b>	0,0
		<b>Сумма средних арифметических баллов по области затруднений</b>	0,0

Итого

0,0

### Уровень профессиональных затруднений педагога

Уровни профессиональных затруднений	Общепедагогическая область	Методическая область	Психолого-педагогическая область	Коммуникативная область
<b>Высокий уровень:</b> ярко выражены затруднения	0-3	0-2	0-2	0-2
<b>Критический уровень:</b> затруднения проявляются часто, достаточно выражены	4-8	3-6	3-6	3-6
<b>Допустимый уровень:</b> затруднения проявляются редко, недостаточно выражены	9-13	7-10	7-10	7-10
<b>Оптимальный уровень:</b> затруднения не проявляются, слабо выражены	14-15	11-12	11-12	11-12

### **Анкета самоопределения готовности к профилактике профессионального выгорания.**

Цель: выявление осведомленности и компетентности педагогов по проблеме профессионального выгорания, знаний основных факторов риска, профилактики.

Инструкция для педагогов. Уважаемые педагоги! Целью. Наш опрос анонимен, просим Вас ответить на вопросы

1. Как бы Вы в нескольких словах (или одной фразой) определили, что такое «профессиональное выгорание»?
2. Отметьте, какие из перечисленных ниже факторов оказывают влияние на формирование профессионального выгорания в педагогической среде? Выберите не более трех ответов и поставьте напротив них «галочку».
  - 2.1. Неблагоприятная психологическая атмосфера в педагогическом коллективе.
  - 2.2. Отсутствие слаженной работы в коллективе, нет четкого распределения обязанностей и ответственности.
  - 2.3. Качества личности: мягкость, гуманность, ориентированность на людей, склонность к идеализации, повышенная ответственность.
  - 2.4. Женщины в большей степени находятся в группе риска.
  - 2.5. Отсутствие каких-либо интересов вне работы.
  - 2.6. Дисбаланс между интеллектуально-энергетическими затратами и материальным вознаграждением.
  - 2.7. Работа с детьми различной категории (ОВЗ, инвалиды, дети с деструктивным поведением и др.).
  - 2.8. Предъявление завышенных требований и высокая рабочая нагрузка.
  - 2.9. Напряженный характер работы, связаны с ответственностью за жизнь и здоровье вверенных детей.
3. Отметьте, какие из перечисленных ниже характеристик, на Ваш взгляд, являются признаками профессионального выгорания? Выберите не более пяти ответов и поставьте напротив них «галочку».
  - 3.1. Чувство эмоциональной опустошенности, желание уединиться от всех, отдохнуть от работы.
  - 3.2. Повышенная раздражительность на незначительные, мелкие события.
  - 3.3. Частые нервные «срывы» (вспышки немотивированного гнева или отказы от общения, «уход в себя»).

- 3.4. Частые беспричинные головные боли.
- 3.5. Чувство неосознанного беспокойства и повышенной тревожности (ощущение, что «что-то не так, как надо»).
- 3.6. Полная или частичная бессонница (быстрое засыпание и отсутствие сна ранним утром, начиная с 4 часов утра или, наоборот, неспособность заснуть вечером до 2- 3 часов ночи и «тяжелое» пробуждение утром, когда нужно вставать на работу).
- 3.7. Постоянное заторможенное, сонливое состояние и желание спать в течение всего дня.
- 3.8. Общая негативная установка на жизненные и профессиональные перспективы (по типу «Как ни старайся, все равно ничего не получится»).
- 3.9. Постоянное переживание негативных эмоций, для которых во внешней ситуации причин нет (чувство вины, обиды, подозрительности, стыда, скованности).
- 3.10. Чувство беспомощности, неверие в улучшения, снижение энтузиазма по отношению к работе, безразличие к результатам.
- 3.11. Равнодушие и потеря интереса к тому, что раньше радовало.
- 3.12. Формальное общение с - коллегами, - обучающимися/воспитанниками, - родителями.
- 3.13. Чувство усталости, когда встаешь утром и должен идти на работу.
4. Отметьте, какие из перечисленных признаков профессионального выгорания Вы можете выделить у себя? Выберите не более пяти ответов и поставьте напротив них «галочку».
- 4.1. Отсутствие желания работать, дефицит мотивации.
- 4.2. Снижение продуктивности в работе, пренебрежение исполнением своих обязанностей.
- 4.3. Раздражительность, конфликты (с начальством, коллегами, родителями, воспитанниками/учениками).
- 4.4. Нарушение сна (сонливость, беспокойный сон, бессонница).
- 4.5. Появление или обострение хронических заболеваний. 4.6. Увеличение объема психостимуляторов (табак, кофе, алкоголь, лекарства и др.).
- 4.7. Уменьшение аппетита или переедание.
- 4.8. Истощение, усталость.
- 4.9. Негативные установки по отношению к своей работе.
- 4.10. Неудовлетворенность собой (негативная самооценка, чувство вины).
5. Отметьте, какие из предложенных мер, по Вашему мнению, способствуют профилактике профессионального выгорания? Выберите не более трех ответов и поставьте напротив них «галочку».
- 5.1. Переход на правильное, сбалансированное питание.
- 5.2. Профессиональное развитие и самосовершенствование.
- 5.3. Овладение навыками саморегуляции.

- 5.4. Поддержание хорошей физической формы через занятия спортом.
  - 5.5. Определение краткосрочных и долгосрочных целей (достижение краткосрочных целей – успех, который повышает степень самовоспитания).
  - 5.6. Использование «тайм-аутов», отдыха от работы.
  - 5.7. Раскрытие творческих способностей через хобби и увлечения.
  - 5.8. Массаж, йога, посещение бани и другие способы релаксации.
  - 5.9. Снижение напряжения через употребление алкоголя; курение; потребление вкусной, но нездоровой пищи.
  - 5.10. Поездки, путешествия, отдых на природе.
  - 5.11. Другое \_\_\_\_\_
6. Какое из представленных ниже утверждений характеризует Ваше эмоциональное состояние в последнее время? Выберите не более трех ответов и поставьте напротив них «галочку».
- 6.1. «Я спокоен».
  - 6.2. «Мне ничего не угрожает».
  - 6.3. «Мне все безразлично».
  - 6.4. «Я чувствую уверенность в себе».
  - 6.5. «Я расстроен».
  - 6.6. «Я раздражен».
  - 6.7. «Я чувствую себя подавленно».
  - 6.8. «Я встревожен и сильно нервничаю».
  - 6.9. «Я испытываю чувство внутреннего удовлетворения».
  - 6.10. «Меня ничего особенно не беспокоит».
7. Чувствуя упадок сил, снижение продуктивности в работе, Вы... Продолжите предложение выбрав одно или два утверждения, и поставьте напротив них «галочку».
- 7.1. Не обращаете внимание.
  - 7.2. Самостоятельно принимаете меры по восстановлению, опираясь на имеющиеся ресурсы.
  - 7.3. Прибегаете к профессиональной помощи психолога.
  - 7.4. Обращаетесь за советом к другу/подруге, родственникам, коллегам.

8. Отметьте, что Вы используете в качестве мер профилактики профессионального выгорания у себя? Выберите не более трех ответов и поставьте напротив них «галочку».

8.1. Заботитесь о режиме сна и отдыха.

8.2. Стараетесь правильно, сбалансированно питаться.

8.3. Придерживаетесь здорового образа жизни, исключая вредные привычки.

8.4. Стремитесь избегать «похитителей времени»: социальных сетей, праздных дел, длительного просмотра телепередач. 8.5. Используете техники саморегуляции, аутотренинг.

8.6. Посещаете тренажерный зал, бассейн, занимаетесь физическими упражнениями, спортом.

8.7. Общаетесь с друзьями и близкими в поисках поддержки.

8.8. Хобби, творчество являются вашими ресурсами.

8.9. Прибегаете к лекарственным средствам, снотворным и успокоительным.

8.10. Снимаете напряжение через употребление алкоголя; курение; потребление вкусной, но нездоровой пищи.

9. Если Вы заботитесь о профилактике профессионального выгорания недостаточно или нерегулярно, что является причиной? Выберите не более трех ответов и поставьте напротив них «галочку».

9.1. Не хватает силы воли.

9.2. Нет на это времени.

9.3. Нет компании (одному скучно).

9.4. Нет знаний, что для этого необходимо делать.

9.5. Нет соответствующих условий. 9.6. Необходимы большие материальные затраты.

9.7. Есть более важные дела.

### **Тест на самооценку стрессоустойчивости личности.** (авторы: Л.П. Пономаренко, Р.В. Белоусова)

Инструкция. Необходимо выбрать один из вариантов ответа – «редко», «иногда», «часто». Ответ «редко» оценивается в 1 балл, ответ «иногда» – в 2 балла, ответ «часто» – в 3 балла.

1. Я думаю, что меня недооценивают в коллективе.

2. Я стараюсь работать, даже если бываю не совсем здоров.

3. Я постоянно переживаю за качество своей работы.

4. Я бываю настроен агрессивно.
5. Я не терплю критики в свой адрес.
6. Я бываю раздражителен.
7. Я стараюсь быть лидером там, где это возможно.
8. Меня считают человеком настойчивым и напористым.
9. Я страдаю бессонницей.
10. Своим недругам я могу дать отпор.
11. Я эмоционально и болезненно переживаю неприятности.
12. У меня не хватает времени на отдых.
13. У меня возникают конфликтные ситуации.
14. Мне недостает власти, чтобы реализовать себя.
15. У меня не хватает времени, чтобы заняться любимым делом.
16. Я все делаю быстро.
17. Я испытываю страх, что не поступлю в институт (или потеряю работу).
18. Я действую сгоряча, а затем переживаю за свои дела и поступки.

Интерпретация результатов к тесту на самооценку стрессоустойчивости личности. Подсчитайте суммарное количество баллов, которое вы набрали, и определите, каков уровень вашей стрессоустойчивости, по ключу: Уровни стрессоустойчивости Суммарное число баллов 1 – очень низкий 52–54 2 – низкий 50–51 3 – ниже среднего 46–49 4 – чуть ниже среднего 42–45 5 – средний 38–41 6 – чуть выше среднего 34–37 7 – выше среднего 30–33 8 – высокий 26–29 9 – очень высокий 18–25 Чем меньше число (суммарное число) баллов вы набрали, тем выше ваша стрессоустойчивость, и наоборот. Если у вас 1-й и даже 2-й уровень стрессоустойчивости, то вам необходимо кардинально менять свой образ жизни.

### **Тест на профессиональное выгорание (В.В. Бойко)**

Инструкция: вам предложены утверждения, с которыми Вы согласны (да), не согласны (нет), они верны в некоторых случаях (иногда).

- Меня тяготит педагогическая деятельность.
- У меня нет желания общаться после работы.
- У меня в группе есть плохие дети.

- Если есть настроение - проявлю соучастие и сочувствие к ребенку, если нет настроения - не считаю это необходимым.
- Желая упростить решение профессиональных задач, я могу упростить обязанности, требующие эмоциональных затрат. Обработка:  
Каждый ответ да- 3 очка, иногда-2 очка, нет- 1 очко.

Ключ:

5-8 очков - Вы не подвержены синдрому эмоционального выгорания;

9-12 очков - идет формирование профессиональных деформаций в виде эмоционального выгорания;

13-15 очков - идет развитие синдрома эмоционального выгорания

## Приложение 6.

План самообразования наставника по вопросам «Технологии профилактики эмоционального выгорания»

Колесниковой А.А.

### Цели профессионального развития:

- Овладение учебно-методическими и информационно-методическими ресурсами, необходимыми для успешного предупреждения профессионального выгорания педагога
- Развитие профессиональных компетенций по саморегуляции и профилактике профессионального эмоционального выгорания
- Создание банка технологий профилактики профессионального эмоционального выгорания педагога

### Разделы плана:

#### 1.Изучение теоритических основ, связанной с проблемами профессионального выгорания педагогов

<b>Понятие, структура синдрома эмоционального выгорания</b>	<b>Особенности эмоционального выгорания в педагогической деятельности</b>	<b>Методы диагностики</b>	<b>Методы коррекции и профилактики</b>
Изложены в работах Бабановой С.А., Ермаковой Е.В., Кмить К.В., Митьчевой Т.И., Подсадного С.А., Пономаренко И.Л., Солощенко Е.А., Чутко Л.С.	Изложены в работах Андреевой Е.А., Борисовой А.А., Дубиницкой К.А., Икорским А.Л., Капитанец Е.Г., 4 Куимовой М.В., Мизоновой О.В., Решетовой	Эмпрические методы: опросные методики: «Шестнадцатифакторный личностный опросник Кеттелла, форма С»; «Опросник выгорания Маслач»; «Методика диагностики уровня профессионального выгорания Бойко»; опросник Е.П. Ильина.	Асмаковец Е.С., Водопьянова Н.Е., Долгова В.И., Игашева О.Г., Квасовец С.В., Котова Е.В. и др.

и др.	Т.В., Петренко Е.А., Усмановой М.Н. и др	Математические методы: а. Метод описательной статистики; б. Метод компонентного анализа.	
-------	---	--	--

## 2. Изучение кризисных периодов профессионального становления педагога

Кризис 1-го года	Кризис 5-7 лет	Кризис 12-15 лет
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Несбыточность юношеских надежд</li> <li>• Стремление к совершенству</li> <li>• Неумение ориентироваться в новом коллективе</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Первые успехи в профессии</li> <li>• Признание коллектива</li> <li>• Повышенная требовательность к себе</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Педагогическая самооценка занижена</li> <li>• Недомогания</li> <li>• Правила, бумаги, инновации вызывают раздражение, протест, агрессию</li> <li>• Панический страх перед аттестацией</li> </ul>

## 3. Изучение методических материалов, обеспечивающих профилактику профессионального эмоционального выгорания педагога

Группы методов	Приёмы, виды работ
Физиологические	физические упражнения, солнечный свет, воздушные ванны, свежий воздух, бани, прогулки, купание, инфракрасное излучение, солярий и т.д.
Физиотерапевтические	электросон, массаж, гомеопатия, иглоукалывание, физиотерапия и т.д.
Биохимические	ароматерапия, фитотерапия, здоровая вкусная еда и т.д.
Психологические	<p>1. Индивидуальные факторы выгорания: нейротизм, неуверенность, чувствительность, низкий уровень эмпатии, трудоголизм, низкая самооценка и т.д. Коррекция личностных особенностей, мотивационной сферы: использование психокоррекционных техник (на повышение самооценки, уровня эмпатии и т.д.). Обучение совладанию со стрессом, нормализации эмоционального статуса. Коррекция достижений нереалистических ожиданий, мотивов помощи в соответствии с реальностью.</p> <p>2. Факторы содержания и специфики труда: высокая интенсивность, напряженность, Снижение нагрузок, реструктурирование труда, обучение навыкам управления стрессом, релаксации, саморегуляции и т.д. интеллектуальные высокие нагрузки и т.д.</p> <p>3. Организационные факторы: я организация труда, дефицит времени, ролевая конфликтность, недостаток</p>

	<p>автономности, отсутствие возможностей профессионального роста и т.д. Оптимизация труда – разработка организации труда с учетом направления и специфики деятельности учреждения.</p> <p>4. Социальнопсихологические факторы: наличие напряженности, неблагоприятный психологический и социальный климат, трудный контингент и т.д. Оптимизация взаимоотношений с руководством и в коллективе, коммуникативные тренинги, организация корпоративного отдыха, предоставление социальной поддержки и т.д.</p>
--	---

#### 4. Изучение взаимосвязи между эмоциональным выгоранием и педагогическим стажем

Стаж	Возрастная категория	Причины
0-9 лет	23-29 лет	Несоответствие ожиданий и реалий профессиональной деятельности лет
10-19 лет	30-39 лет	Противостояние влиянию эмоциональных факторов внешней среды в сочетании с совокупностью иных факторов. Данная группа наиболее подвержена ЭВ.
Более 20 лет	40 лет и более	Возрастные особенности. Кризис идентичности личности.

#### 4. Изучение факторов, обуславливающих профессиональное эмоциональное выгорание педагога

1. Объективные факторы: коммуникационные особенности, организационные проблемы профессиональной деятельности.
2. Субъективные факторы: особенности эмоциональной и мотивационной сфер личности.

#### 5. Изучение направлений профилактики, помощи

<b>Направление</b>	<b>Принцип действия</b>
Осознание	функционирует в условиях прямого информирования о причинах, признаках и при использовании различных способов психодиагностики
Изменение профессиональных и личностных установок	развитие позитивного самовосприятия и повышение значимости профессии
Преодоление иррациональности	обучение навыкам конструктивного общения, повышение коммуникативной компетентности специалистов
Развитие поведенческой, эмоциональной, интеллектуальной гибкости	устранение неадекватных стереотипов поведения
Обучение способам саморегуляции и самоконтроля	эмоциональная коррекция, психофизическая тренировка
Медицинские методы коррекции	По физиологическим показаниям

### 5. Изучение технологий коррекции:

<b>Автор-разработчик</b>	<b>Суть технологии</b>
Водопьянова Н.Е.	<p>Принцип развития когнитивно-экзистенциальной активности субъекта профессионального и жизненного пути, расширение навыков конструктивного совладания с экзистенциальными и профессиональными стрессами, расширение осознанности личных ресурсов. В подобных тренингах базовыми модулями:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Мотивационный модуль, включающий снятие запретов на самовыражение и самоизменение, повышение мотивации к личностному и профессиональному развитию.</li> <li>- Ценностно-смысловой модуль, включающий в себя осознание ценностно-смысловых ориентиров в жизни и профессии, повышение значимости личностных достижений в прошлом, настоящем и будущем, повышение самооценности, укрепление уверенности в личностных ресурсах и «Я-концепции»; восстановление прежних и поиск новых смыслов, повышение позитивного самоотношения.</li> <li>- Субъектно-личностный психосинтез, включающий в себя преодоление отчуждения между «Актуальным Я» и «реальным Я», расширение представления о собственных ресурсах (субъектных, личностных, индивидуальных), коррекция неадекватного представления о себе, принятие личностной ответственности за свои поступки чувства, совладающее поведение, ценностные ориентации, самоизменение и т.д.</li> </ul>

	- Компетентностный модуль – развитие компетенций совладающего поведения, развитие коммуникативных компетенций, эмоционально-рефлексивных компетенций, саморегуляции и самоконтроля и т.д.
А.В. Иванов с соавторами	<p>Применение инструментальных методик в рамках компьютерной программы.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- БОС (биологическая обратная связь) используется для отработки навыков активного самоуправления показателями ЭЭГ, соотношением их в правой и левой гемисферах, показателями ЭКГ и дыхания;</li> <li>- акустические и зрительные воздействия (аудио и фотостимуляция с определенным ритмом, бинауральные биения);</li> <li>- аудиосуггестивное воздействие на подпороговом и осознаваемом уровнях восприятия. Подпороговые воздействия дают возможность эффективно миновать этапы внутренней критики, анализа предоставляемой информации, обойти защитные психологические механизмы, встроить в семантические поля памяти новые блоки, активировать подпороговые механизмы саморегуляции. Помимо этого, сочетание ритмосуггестивных процедур и дыхательного тренинга ослабляет депрессию, тревогу, снижает остроту переживаний и общую психическую напряженность. Минимальная продолжительность курса – две недели.</li> </ul>
Е.С. Асмаковец	<p>Развитие подструктур профессионального и личностного самосознания:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- когнитивной: конкретизация и уточнение системы знаний о себе, образе «Я» как профессионала и личности.</li> <li>- аффективной: адекватное оценивание своих потенциалов и возможностей, выработка позитивного самоотношения);</li> <li>- поведенческой: отработка навыков эффективной саморегуляции, закрепление «Я-концепции»).</li> </ul>
В. И. Долгова	<ul style="list-style-type: none"> <li>- развитие коммуникативных умений;</li> <li>- передача знаний о СЭВ, его причинах и способах преодоления;</li> <li>- развитие эмоциональной сферы, доверия и сплоченности;</li> <li>- снятие эмоционального напряжения;</li> <li>- формирование навыков саморазвития и самопознания личности в целом.</li> </ul>
Е.В. Котова	Целью является делегирование и разделение ответственности, исключение вероятности попадания в цейтнот, постановка реалистичных целей. Используются супервизия и обработка командных конфликтов. В заключении проводится работа с конфликтом авторитетов и проведением границ.
О.Г. Игашева	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Непрерывное психолого-педагогическое обучения педагога, включая повышение квалификации.</li> <li>2. Действия администрации образовательного учреждения: релаксация на работе, система поощрений, методы психологической разгрузки и т.д.</li> <li>3. Саморегуляция в профессиональной деятельности педагога. Необходимость в ней появляется тогда, когда педагог вынужден столкнуться с трудноразрешимой необычной задачей-проблемой, которая предполагает альтернативные варианты. Предотвращение импульсивности действий в подобных ситуациях.</li> </ol>

	4.Психокоррекция, как совокупность психологических приемов для оказания воздействия на поведение здорового человека. Проводится для повышения уровня адаптации к ситуациям, для снятия внутреннего и внешней напряжения, для разрешения и предупреждения конфликтов и т.д. Наиболее эффективно в педагогической деятельности психокоррекция проводится в группах, каждая из которых направлена на решение конкретных целей
Г. Дьяконов	Восстановления ресурсов личности: аутогенная тренировка, погружение в состояние ассоциаций, технику диссоциирования и т.д.

**Критерии, показатели и уровни готовности наставника к осуществлению наставнической деятельности**

Критерии	Недостаточный (наставник-ментор)	Допустимый (наставник-тьютор)	Достаточный (наставник-коуч)	Высокий (наставник-фасилитатор)
Мотивационный	Недостаточное осознание необходимости осуществления наставнической деятельности для эффективного развития учащихся, предпочтение больше профессиональной, чем наставнической деятельности	Цели и средства собственной наставнической деятельности определены в общем виде и не являются ориентиром и критерием деятельности	Проявляется устойчивое ценностное отношение к осуществлению наставнической деятельности и к психолого-педагогическим знаниям. Мотивирован в основном на личные достижения и показатели в наставнической деятельности	Ценностное отношение к наставнической деятельности. Основная миссия: обучение и воспитание компетентного ученика — будущего профессионала своего дела. Мотивирован как на собственные творческие достижения в наставнической деятельности, так и на достижения своих учеников
Когнитивный	Низкий уровень сформированности психолого-педагогических, методических, воспитательных компетенций. Недостаточное владение	Допустимый уровень сформированности психолого-педагогических, методических, воспитательных компетенций. Знания о содержании, технологиях,	Средний уровень сформированности психолого-педагогических, методических, воспитательных компетенций. Теоретические знания о	Высокий уровень сформированности психолого-педагогических, методических, воспитательных компетенций характеризуется

	<p>системой внутренних ресурсов, необходимых для построения эффективной коммуникации в наставнической деятельности</p>	<p>методиках корпоративного обучения учеников носят поверхностный, бессистемный характер, в основном основаны на опыте коллег</p>	<p>содержании, технологиях, методиках обучения учеников носят продуктивный характер, сочетающий элементы творчества</p>	<p>теоретическими знаниями в области применения инновационных моделей обучения и воспитания учеников, формами и методами их мотивации, разработки индивидуальных и групповых программ их профессионального и карьерного развития</p>
<p>Деятельностный</p>	<p>Осуществление наставнической деятельности вызывает существенные затруднения, связанные с выявлением индивидуальных способностей учеников, установлением учебно-производственных взаимоотношений со стажером, использованием оптимальных технологий обучения учеников. Наставничество носит характер инструктажа</p>	<p>Осуществление наставнической деятельности в отдельных ситуациях вызывает затруднения при работе с группой учеников, при использовании групповых форм обучения стажеров, при установлении благоприятного микроклимата между наставником и стажером. Наставничество носит характер сопровождения учебно-производственного процесса стажера</p>	<p>Осуществление индивидуальной наставнической деятельности не вызывает затруднений. Способен создавать психолого-педагогические и организационно-методические условия для саморазвития ученика, разработать программу индивидуального карьерного развития ученика</p>	<p>Высокий уровень профессионализма наставника позволяет сконцентрировать внимание учеников на общих целях и поддерживать позитивную групповую динамику для ее достижения в процессе дискуссии, создать условия для саморазвития стажеров, их осмысленного освоения программы обучения</p>

**Личные и профессиональные качества успешного наставника.**

Желание участвовать в программе по поддержке другого человека в течение длительного времени. У наставников имеется искреннее желание быть частью жизни других людей, чтобы помочь им в принятии трудных решений, в вопросах саморазвития и наблюдать, как они становятся лучше.

Уважение к личности, ее способностям и праву делать собственный выбор в жизни. Наставники не должны считать, что их способы решения проблем лучше или что участников программы нужно спасать. Наставники, руководствующиеся чувством уважения и достоинства в отношениях, способны завоевать доверие наставляемых и привилегию быть для них советниками.

Умение слушать и принимать различные точки зрения. Большинство людей может найти кого-то, кто будет давать советы или выражать свое мнение. Гораздо труднее найти того, кто отодвинет собственные суждения на задний план и действительно выслушает. Наставники часто помогают, просто слушая, задавая продуманные вопросы и с минимальным вмешательством давая наставляемым возможность исследовать свои собственные мысли. Когда люди чувствуют, что их понимают и принимают, они более склонны к тому, чтобы просить совета и реагировать на хорошие идеи.

Умение сопереживать другому человеку. Эффективные наставники могут сопереживать людям, не испытывая при этом жалости к ним. Даже не имея такого же жизненного опыта, они могут сопереживать чувствам и личным проблемам наставляемых.

Умение видеть решения и возможности, а также препятствия. Эффективные наставники способны балансировать между адекватным восприятием реальных серьезных проблем, с которыми сталкиваются их наставляемые, и оптимизмом при поиске реалистичных решений. Они способны упорядочить кажущиеся беспорядочными проблемы и указать разумные варианты действий.

Гибкость и открытость. Эффективные наставники признают, что отношения требуют времени для развития. Они готовы уделить время тому, чтобы узнать наставляемых, разобраться в важных для них вопросах (музыка, философия и т.д.) и даже измениться под влиянием отношений.

Хороший наставник обладает также:

- гибкостью мышления - быстро оценивает ситуацию и принимает необходимые решения, легко переключается с одного способа действий на другой;
- критичностью мышления - не считает верной первую пришедшую в голову мысль, подвергает критическому рассмотрению предложения и суждения других, принимает необходимые решения, только взвесив все доводы;
- коммуникативными способностями - говорит о сложных вещах простым, понятным для наставляемого языком, открыт и искренен при общении, умеет слушать и слышать собеседника;
- толерантностью - терпим к мнениям, взглядам и поведению, отличным от собственных и даже неприемлемым для наставника;
- эмпатией - эмоционально отзывчив на переживание других, способен к сочувствию;
- рефлексивностью - способен к осмыслению собственной деятельности;
- эмоциональной устойчивостью - способен сохранять функциональную активность в условиях воздействия стресса как в результате адаптации к нему, так и в результате высокого уровня развития эмоционально-волевой саморегуляции.

### Руководящие принципы наставника

Наставник слушает	Поддерживает зрительный контакт и проявляет к наставляемым внимание
Наставник рекомендует	Помогает наставляемому найти направление, но не подталкивает их
Наставник рассказывает	Даёт представление о перспективах, помогает определить цели и приоритеты
Наставник обучает	Рассказывает о жизни, собственной карьере, личном и профессиональном опыте
Наставник представляет свой опыт	Помогает наставляемому избежать ошибок и извлечь уроки из ситуаций
Наставник доступен	Предоставляет ресурс, являет собой источник опыта и знаний, которому наставляемый доверяет и к которому может обратиться
Наставник критикует, но конструктивно	При необходимости наставник указывает области, которые нуждаются в улучшении, всегда сосредоточивая внимание на поведении наставляемого, но никогда - на характере
Наставник поддерживает	Независимо от того, насколько болезненный опыт имеет наставляемый, наставник продолжает поощрять его учиться и совершенствоваться
Наставник точен	Даёт конкретные советы, анализирует, рефлексировать, что было сделано хорошо, что может быть исправлено или улучшено, что достигнуто, какие преимущества есть у различных действий
Наставник неравнодушен	Наставник интересуется образовательными успехами наставляемого, успехами в планировании и реализации карьеры, в личном развитии
Наставник успешен	Не только успешен сам по себе, но и способствует успехам других
Наставник вызывает восхищение	Пользуется уважением в своих организациях и обществе

### **Функции наставника.**

1. Наставник помогает наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.
2. Наставник является примером жизни, поведения и ценностей для наставляемого.
3. Наставнические отношения формируются в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.
4. Наставник ориентируется на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним также долгосрочную перспективу и будущее.
5. Наставник предлагает помощь в достижении целей и желаний наставляемого и указывает на риски и противоречия.
6. Наставник не навязывает наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого индивидуального видения.
7. Наставник помогает наставляемому развить прикладные навыки, умения и компетенции.
8. Наставник по возможности оказывает наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует и ободряет его.
9. Наставник по согласованию с куратором может проводить дополнительные (в том числе выездные) мероприятия, направленные как на достижение цели наставнической программы, так и на укрепление взаимоотношений с наставляемым.
10. Наставник соблюдает обоюдные договоренности, не выходит за допустимые рамки субординации и не разглашает информацию, которую передает ему наставляемый\*.
11. Наставник может быть инициатором завершения программы, но перед этим обязан приложить все усилия по сохранению доброкачественных наставнических отношений.

Приложение 11.

**Формы работы с наставляемым.**

Коллективная работа	Групповая работа	Индивидуальная работа	Нетрадиционные формы работы с молодыми педагогами
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Педагогический совет</li> <li>- Педагогический семинар</li> <li>- Вечера вопросов и ответов</li> <li>- Круглый стол</li> <li>- Педагогические конференции</li> <li>- День молодого учителя</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Групповое консультирование</li> <li>- Групповые дискуссии</li> <li>- Обзоры педагогической литературы</li> <li>- Деловые игры</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Индивидуальные консультации</li> <li>- Практические занятия</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Технология сотрудничества</li> <li>- Коучинг</li> <li>- Кейс-метод</li> <li>- Технология открытого пространства</li> <li>- Квик</li> <li>- настройка</li> <li>- Мастер-класс (практикум)</li> </ul>

### **Кодекс наставника.**

1. Не осуждаю, а предлагаю решение.
2. Не критикую, а изучаю ситуацию.
3. Не обвиняю, а поддерживаю.
4. Не решаю проблему сам, а помогаю решить ее наставляемому.
5. Не навязываю свое мнение, а работаю в диалоге.
6. Разделяю ответственность за наставляемого с куратором, родителями и организацией.
7. Не утверждаю, а советуюсь.
8. Не отрываюсь от практики.
9. Призывая наставляемого к дисциплине и ответственному отношению к себе, наставническому взаимодействию и программе, сам следую этому правилу.
10. Не разглашаю внутреннюю информацию. Наставничество - не решение всех проблем, стоящих перед наставляемым и его/ее семьей. Суть наставничества заключается в создании и поддержании устойчивых человеческих взаимоотношений, в которых наставляемый чувствует, что к нему относятся как к личности и что он имеет значение для общества.

**Карта индивидуального успеха наставляемого педагога.**

Мероприятие	Наименование	С какой целью используется эта форма	Формы проведения общения	Ответственный
Знакомство с новинками методической и учебной литературы.	Информационно - аналитические	Выявление интересов, потребностей, запросов родителей.	Просмотр форм работы образовательной деятельности на уровне детского сада и муниципальном уровне. Проведение консультирования, бесед, опросов, информирование родителей через «Почтовый ящик».	Наставляемый педагог
Систематизация материалов по теме самообразования	Досуговые	Установление эмоционального контакта между педагогами, родителями, детьми.	Поиск эффективных методов работы во время совместной деятельности взрослого и детей. Совместные досуги, праздники, участие родителей и детей в выставках.	Наставляемый педагог
Применение накопленного материала.	Познавательные	Ознакомление родителей с возрастными и психологическими особенностями детей дошкольного возраста. Формирование у родителей практических навыков воспитания детей.	Семинары - практикумы, педагогическая гостиная, проведение собраний, консультаций в нетрадиционной форме, устные педагогические журналы, игры с педагогическим содержанием, педагогическая библиотека для родителей.	Наставляемый педагог
Знакомство с	Наглядно –	Ознакомление родителей с работой	Информационные проспекты для	Наставляе

опытом работы коллег.	информационные: Информационно – ознакомительные, информационно - просветительские	дошкольного учреждения, особенностями воспитания детей. Формирование у родителей знаний о воспитании, развитии детей.	родителей, организация дней открытых дверей, открытых занятий и других видов деятельности детей, выпуск газет, организация мини-библиотек.	мый педагог
Прохождение курсов повышения квалификации.	Федеральная рабочая программа воспитания	Формирование умения применять разнообразные формы работы с родителями.	Проведение различных форм работы с родителями.	Наставляемый педагог
Участие в работе методических семинаров.	информационно - просветительские	Формирование навыков и приемов работы с родителями.	Семинары, круглые столы, собрания и др.	Наставляемый педагог
Вовлечение родителей в творческую деятельность.	Досуговые	Установление эмоционального контакта между педагогами, родителями, детьми.	Совместные досуги, праздники, участие родителей и детей в выставках.	Наставляемый педагог
Работа над темой самообразования.	Познавательные	Совершенствование своих знаний в области классической и современной педагогики.	Самоанализ педагогической деятельности	Наставляемый педагог

Предполагаемый результат:

1. Индивидуальный прогресс в основных сферах личностного развития.
2. Доклады и выступления.
3. Разработка дидактических материалов.
4. Разработка и проведение мероприятий по инновационным технологиям.

Способ демонстрации результата проделанной работы: презентация результатов работы перед педагогическим коллективом.

Форма отчета по проделанной работе: обобщение опыта работы на уровне детского сада.

Приложение 15.

## Контент-анализ интернет ресурса.

**Цель анализа** - оптимизация страниц ресурса, их уровня открытости и доступности.

Анализ страницы сайта показывает следующие параметры:

- Информация о контенте страницы
- Информация о внутренних и внешних ссылках страницы
- Информация о мета-тегах и тегах страницы
- Ответ сервера страницы
- Чистый текст и текст в html
- Семантический анализ контента

Текстовый анализ сайта является важным инструментом для повышения посещаемости сайта. Возьмём по основным ключевым запросам адреса страниц конкурентов из выдачи. Затем проанализировав сайт конкурента, можно установить сильные, слабые стороны наполнения, понять, что нужно предпринимать для повышения популярности в ранжировании системами Яндекс, Google. Анализ страницы позволяет понять не перегружен ли текст ключевыми словами. Такие страницы поисковые системы понижают в выдаче, поскольку они спамны и не пригодны для пользователей. То же самое сделаем со своим сайтом и сравним результаты. Один из самых главных показателей - релевантность страниц, которая демонстрирует, насколько содержащаяся информация раскрывает заданный человеком поисковый запрос.

Несколько советов практического применения результатов:

- Содержит ли тег Title ключевые слова?
- Содержит ли первый абзац основную ключевую фразу?
- Содержит ли тег H1 ключевой запрос?
- Равномерно ли распределены ключевые слова по тексту?
- Есть ли слова, характеризующие вашу тематику?

- Достаточного ли объема текст?

Как часто делать анализ сайта?

Проверка сайта должна осуществляться регулярно. Оптимально - раз в 3-4 недели. Таким образом, можно проследить динамику основных показателей. Можно анализировать состояние сайта конкурента, что позволит сравнить полученную информацию с данными о своем ресурсе. Проанализировав состояние веб-ресурса, можно понять, какие есть недоработки, в чем необходимо исправление. Например, если нужно попасть в ТОП, следует провести анализ контента и технической части, которые укажут на недочеты. Грамотный подход поможет их исправить на основании правильно составленного технического задания разработчику.

Рекомендуемы инструменты:

Анализ контента <a href="https://seogift.ru/tools/analiz-kontenta/">https://seogift.ru/tools/analiz-kontenta/</a>	Счётчик ИКС <a href="https://seogift.ru/tools/informer-tic-i-pr/">https://seogift.ru/tools/informer-tic-i-pr/</a>	Проверка домена на занятость <a href="https://seogift.ru/tools/whois-domena/">https://seogift.ru/tools/whois-domena/</a>
Проверка посещаемости сайта <a href="https://seogift.ru/tools/massovaya-proverka-poseshchaemosti/">https://seogift.ru/tools/massovaya-proverka-poseshchaemosti/</a>	Проверка доступности сайта <a href="https://seogift.ru/tools/proverka-otveta-servera/">https://seogift.ru/tools/proverka-otveta-servera/</a>	Скорость загрузки сайта <a href="https://seogift.ru/tools/proverka-skorosti-sajta/">https://seogift.ru/tools/proverka-skorosti-sajta/</a>

Приложение 16.

### План работы наставляемого педагога по самообразованию

Этапы	Содержание работы	Сроки	Практическая деятельность
I. Диагностический	Углубленный и всесторонний анализ профессиональной деятельности. Постановка проблемы. Изучение литературы по проблеме, имеющегося опыта.	Сентябрь	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Постоянно знакомиться с современными исследованиями ученых в области инклюзивного образования.</li> <li>- Чтение и изучение методической литературы в области инклюзивного образования.</li> <li>- Систематическое прохождение курсов повышения квалификации.</li> <li>- Своевременно повышать квалификацию на курсах повышения квалификации.</li> <li>- Обзор информации по проблеме в Интернете.</li> <li>- Изучение нормативно-правовой базы.</li> <li>- Принимать участие на научно-практических конференциях, конкурсах, фестивалях различных уровней.</li> <li>- Периодически проводить анализ своей профессиональной деятельности.</li> <li>- Повышать уровень своей эрудиции, правовой и общей культуры.</li> </ul>
II. Прогностический	Определение цели и задач работы над темой. Разработка системы мер, направленных на решение проблемы. Прогнозирование результатов.	1-2 нед. сентября	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Посещение и активное участие в работе семинаров, конференций, педсоветов.</li> <li>-Совещания, обмен опытом с коллегами.</li> <li>-Работа в творческой группе.</li> <li>-Совершенствование информационно- компьютерных технологий и применение их в инклюзивном образовании.</li> </ul>

III. Практический	Внедрение ППО, системы мер, направленных на решение проблемы. Формирование методического комплекса. Отслеживание процесса, текущих, промежуточных результатов. Корректировка работы.	Октябрь-апрель	-Выступление на совещаниях. -Родительские лектории. -Выступление на заседании педагогического совета. - Участие в проведение тематических мероприятий с участием родителей. - Разработка дидактического, наглядного и раздаточного материала. - Внедрять в образовательный процесс здоровьесберегающие технологии.
IV. Обобщающий	Подведение итогов. Оформление результатов работы по теме самообразования. Представление материалов.	май	-Выступление на педагогическом совете. -Поведение открытых занятий. -Творческий отчет.
V. Внедренческий	Использование опыта самим педагогом в процессе дальнейшей работы. Распространение.		- Публикации и размещение на сайте детского сада методических разработок, статей.

Приложение 17.

**Основные шаги в определении индивидуального образовательного маршрута развития педагога.**

Определение направления работы.

1. Анализ и самоанализ педагогической деятельности в соответствии с выбранным направлением работы.
2. Подбор и изучение литературы по выбранному направлению работы.
3. Определение условий для осуществления данного направления в педагогической деятельности
  - курсы повышения квалификации
  - посещение семинаров и открытых занятий в своём ОУ, других учреждениях и т.д.
  - изучение мастер-классов в Интернет-ресурсах -консультации методистов ОУ, других учреждений, ГНМЦ
  - создание творческих групп
  - объединение в группы с коллегами со смежными темами (или ранее занимающимися изучением данного вопроса)
  - наставничество
4. Планирование осуществления педагогической деятельности в соответствии с выбранным направлением работы.
5. Осуществление педагогической деятельности по составленному плану.
6. Обобщение и систематизация результатов педагогической деятельности в соответствии с выбранным направлением работы.
7. Отчёт и представление результатов педагогической деятельности в соответствии с выбранным направлением работы; трансляция педагогического опыта на разных уровнях.
8. Аттестация на соответствующую квалификационную категорию (по результатам работы).

Структура индивидуального образовательного процесса:

1. Самообразование	2. Деятельность в профессиональном	3. Участие в методической работе ОУ.
--------------------	------------------------------------	--------------------------------------

	сообществе.	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Самодиагностика</li> <li>• Работанад методической темой</li> <li>• Чтение методической, педагогической и предметной литературы</li> <li>• Обзор в Интернете информации по теме</li> <li>• Посещение семинаров, конференций, уроков коллег</li> <li>• Систематическое прохождение курсов повышения квалификации</li> <li>• Общение с коллегами в сообществах, на школьных и городских методических объединениях и в Интернете</li> <li>• Участие в конкурсах в Интернете</li> <li>• Помещение своих разработок на сайтах в Интернете</li> <li>• Выполнение исследования, разработка проекта и т. д.</li> </ul>	<p>руководство или участие в работе профессиональных сообществ ДООУ (методическое объединение, творческая экспериментальная группа и др.)</p> <p>работа в городских и окружных профессиональных педагогических сообществах.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• прохождение корпоративного обучения через: традиционные формы развития профессиональной компетентности (семинары, лекции, педагогические советы, круглые столы), через технологии развития профессиональной компетентности с использованием активных методов обучения (проектировочные семинары, решение профессиональных задач, деловые и ролевые игры, дебаты, дискуссии, анализ видеоматериалов, тренинги).</li> <li>• взаимообучение и развитие профессиональной компетентности педагогов: через различные формы презентаций педагогического опыта (открытые уроки, мастер-классы, презентации на педагогических советах и семинарах, проектную деятельность, участие в создании банка научно-методических разработок).</li> </ul>

Продвижение по ИОМ фиксируется в карте ИОМ (таблица) с указанием того, что конкретно сделано по реализации каждого из направлений деятельности.

**Карта индивидуального образовательного маршрута педагога на 202\_ - 202\_ учебный год.**

Направления деятельности (уровень методической работы)	Содержание деятельности		Результат как педагогический продукт	Субъективные Достижения (отношение к результату)	Формы презентации достижений
	1-е полугодие	2-е полугодие			
Самообразование (персональный уровень)					
Работа в профессиональном сообществе (командный уровень)					
Участие в методической работе ОУ (организационный уровень)					

В  
от

графах,

ражающих результативность реализации ИОМ за текущий год, фиксируются:

- достижения педагога по каждому из направлений деятельности в виде конкретного педагогического продукта (сценария праздника, пакета педагогических диагностик, методических рекомендаций, технологических карт, статей, разработок занятий и т. д.);
- субъективное отношение к достигнутым результатам (рефлексия процесса достижения и достигнутого результата по каждому из направлений деятельности в виде эссе или монографического самоотчета);
- формы презентации полученных достижений, в т. ч. планируемые, с указанием места и времени презентации.

Результативность реализации ИОМ педагогов составляет основу для раздела «Достижения» личного портфолио педагога и отражается в портфолио ОУ.

**Чек лист наставляемого педагога.**

Цель: оценка участия в программе наставничества.

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

Инструкция: оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

3. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Какой уровень поддержки Вы ожидаете от наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько понятным, согласно Вашим ожиданиям, должен быть план, выстроенный наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаемые после завершения проекта перемены в Вашей жизни	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Ожидаемая полезность проекта для Вас	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидаете от программы? \_\_\_\_\_
14. Что для Вас является особенно ценным в программе? \_\_\_\_\_
15. Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет] \_\_\_\_\_

Вопросы на момент завершения реализации программы наставничества	Варианты ответа	
	Да	Нет
Был ли у вас наставник в профессиональной деятельности раньше?		
Участвовали ли вы в системе наставничества?		
Нужны ли программы профессиональной и должностной адаптации начинающих педагогов?		
Устраивало ли вас качество организационных мероприятий: знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями?		
На этапе выявления профессиональных дефицитов вы испытывали неуверенность в себе?		
Вы сразу нашли контакт с наставником?		
Комфортно ли вам было работать с наставником?		
Качество необходимых вам для работы теоретических и практических знаний было высоким?		
Часто ли наставник проводил мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков: открытые занятия, семинары, консультации, участие в конкурсах?		
Вы ощущали поддержку наставника в ходе работы вашей наставнической пары?		
Вы довольны вашей совместной работой?		
Оправдались ли ваши ожидания от участия в системе наставничества в качестве наставляемого?		
Хотели бы вы продолжить работу в наставнической паре?		
Появилось ли у вас желание более активно участвовать в жизни дошкольной организации?		
После общения с наставником почувствовали ли вы прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала?		
Заметили ли вы свой профессиональный рост за время работы с наставником?		
Заметили ли вы, что сократилось число конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря системе наставничества в ДОО?		
Появилось ли у вас желание делиться собственным профессиональным опытом: статьи, выступления?		
Хотели бы вы стать наставником в будущем и тоже помогать начинающим педагогам?		

**Чек лист наставника.**

Цель: проверка эффективности деятельности педагога-наставника.

№	Профессиональные умения наставника при взаимодействии с наставляемым	1	2	3
1	Наставник – организатор: умеет организовать и управлять процессом обучения			
1.1.	Наставник знает главный результат своей деятельности (как наставника), четко и понятно может о нем рассказать			
1.2.	Управляет процессом наставничества (планирует, организует, контролирует процесс усвоения материала учеником)			
1.3.	Ставит наставляемому конкретные цели обучения на языке результатов			
1.4.	Привлекает к процессу наставничества других опытных сотрудников			
1.5.	Является высококлассным специалистом в профессиональной сфере: владеет информацией о компании, о рынке, умеет качественно и быстро выполнять свои функции			
2	Наставник - учитель: умеет обучать			
2.1.	Наставник использует различные способы поддержки, не ограничивается привычными для него подходами			
2.2.	Наставник строит поддержку на основе поэтапного этапов формирования новых знаний и умений			
2.3.	Наставник доносит информацию в доступной форме. Ясно, просто объясняет сложные вещи. Умеет выделять главное, обобщать, резюмировать			

2.4.	Наставник использует в ходе обучения все каналы восприятия (аудиальные, визуальные и кинестетические)			
2.5.	Наставник в процессе учитывает индивидуальные особенности наставляемого, подстраивает свой стиль передачи опыта под особенности восприятия наставляемого			
2.6.	Наставник четко и понятно инструктирует, и дает задание, уточняет понимание воспринятой информации			
2.7.	Наставник умеет создавать мотивирующую среду в процессе обучения, поддерживает у наставляемого внутреннюю мотивацию на саморегуляцию и самореализацию.			
2.8.	Наставник видит и обозначает сильные стороны наставляемого и зоны его развития. Предоставляет позитивную и развивающую обратную связь, основанную на результатах обучения и особенностях саморегуляции наставляемого			
3	Наставник-коммуникатор: умеет выстраивать отношения			
3.1.	Наставник легко вступает в контакт и находит общий язык, может расположить к себе человека, создает среду конструктивного общения			
3.2.	Наставник создает доброжелательную и благоприятную атмосферу общения, задает вопросы, слушает и слышит собеседника, проводит обучение в форме диалога, делится своим опытом (успешным и неуспешным)			
3.3.	Умеет настроить ученика на позитивный лад («Ты ошибся, так даже лучше, теперь ты будешь знать, как действовать»), умеет разряжать обстановку, использует приемы эмоциональной поддержки			
3.4.	Наставник спокойно реагирует на критику и эмоциональные реакции ученика, сохраняет конструктивные отношения, оказывает поддержку в эмоционально напряженных ситуациях			

Шкала наставника:

1 балл - у наставника отмечается недостаток знаний и умений при обучении ученика. Наставник демонстрирует свою некомпетентность по оцениваемым критериям, не использует умения и навыки при общении с учеником.

2 балла - наставник демонстрирует умения в спокойных и предсказуемых ситуациях, но в сложных ситуациях и в состоянии перенапряжения и усталости переходит на неэффективные способы взаимодействия и частично удерживает свое поведение в обозначенных критериях.

3 балла - наставник демонстрирует умение обучать другого уверенно и стабильно, независимо от условий окружения (исключая непредвиденные и форс мажорные обстоятельства) и собственной нагрузки. Умеет так организовать работу, что остаются ресурсы на работу с учеником. Рассказывает, над какими своими умениями он работает, как он их развивает.

## **Модель Дональда Киркпатрика.**

Автор методики, в честь кого она и была названа, сформулировал её ещё в 1959 году. Американский ученый, основавший одну из крупнейших мировых Ассоциаций тренеров и аналитиков бизнеса, является одной из культовых фигур и до сих пор активно выступает в качестве почётного спикера на международных конференциях.

Предложенная им методика оценки обучающих программ стала в середине XX века настоящей революцией, вызвавшей шквал эмоций: от беспрекословного одобрения до жёсткого порицания. Но до сих пор пирамида Дональда Киркпатрика, состоящая из четырёх последовательных этапов измерения эффективности обучения и его ценности для деятельности всей компании, является тем классическим знанием.

Автор модели поделил весь цикл оценки пройденного сотрудником обучения на четыре стадии: эмоциональную реакцию (Reaction), научение новому (Learning), поведение на рабочем месте (Behavior) и результаты для компании (Results). На каждой из них требуется отдельный подход к оцениванию, причём для полноценного анализа влияния прохождения тренинга на результат требуется проводить оценку на каждом этапе. Тогда полученные знания не пропадут зря и будут эффективно применяться в рабочем процессе, что, в свою очередь, вызовет рост производственных показателей самой организации.

Важно понимать, что перечисленные уровни модели Дональда Киркпатрика — не линейная структура. Это пирамида, где каждая следующая ступень сложнее предшествующей, непосредственно влияющей на неё. Допускается пройти не все уровни, но пропускать какой-либо категорически не рекомендуется.

На практике доказана прямая зависимость сложности организации процедуры от количества уровней: чем большее число этапов планируется провести, тем больше сил и времени потребуется на оценку, но, с другой стороны, тем более точный результат получится на выходе.

Модель Киркпатрика состоит из 4 уровней: реакции, научения, поведения и результатов. Опишем ниже все уровни оценки эффективности обучения по Киркпатрику.



### Реакция.

Первый этап оценивает эмоциональную реакцию студентов на тренинг: насколько им интересно, удовлетворены ли они объёмом поступающей информации, её качеством и процессом подачи. Также учитывается их мнение о коуче.

Да, есть ситуации, когда обучение инициируется руководством и проводится внутри организации — эдакая «обязаловка» для персонала. Но негатив от прямых приказов начальства и возможное нежелание проходить обучение не означают однозначной неудовлетворённости самой программой: к сотруднику во время тренинга может прийти осознание реальной важности получаемых данных, и он активно включится в процесс. Поэтому даже в этом случае очень важно отследить реакцию участников на тренинг.

Положительная реакция, конечно, не станет гарантом 100%-ного применения полученных знаний на рабочем месте, а вот резко негативная реакция однозначно обозначит отторжение программы и невозможность научения новому.

## Научение

На этой стадии происходит оценка качества усвоения полученной информации и происходящих со студентами изменений. Анализ позволяет определить не только то, как они усвоили новое и как в результате обучения изменился объём их знаний и умений, но и какие новые установки сформировались в их сознании, насколько они существенны.

Для оценки используются следующие инструменты:

- о тесты — могут представлять собой или линейные опросники, или распределённые по уровням сложности, или объединяющие несколько направлений;
- о лист проверки умений — заполняется контролирующим лицом, проставляющим оценки от 1 до 3, которые отражают степень овладения сотрудником теми или иными умениями (1 — не может использовать, 2 — грамотно использует, 3 — экспертно использует);
- о разработка персонального плана действий — предлагается составить самому работнику;
- о обучение других — сотрудники пытаются передать полученные знания своим коллегам.
  
- о Поведение: этот уровень подразумевает оценку изменений в поведении сотрудника на рабочем месте после прохождения тренинга, а именно:
  - о факты использования полученной информации на рабочем месте;
  - о качество изменений по мнению руководства, коллег, подчинённых и самих сотрудников;
  - о актуальность применения новых данных.

Но полная удовлетворённость обучением, яркие эмоции от его прохождения и адекватное восприятие информации не означают того, что полученные знания будут применены в работе. Если научение не привело к каким-либо изменениям, значит перед тренингом до студентов не была донесена следующая информация:

- о чему их будут обучать, что их ожидает;
- о с какой целью они отправляются на обучение (а цель, собственно, одна — повысить их личные показатели и эффективность компании!);

- о изменения в поведении будут поощряться.

### Результаты

Последним уровнем оценки эффективности обучения по Киркпатрику является анализ изменений в жизнедеятельности компании, вызванных тем, что некоторые сотрудники прошли обучение, к примеру, по снижению процента кадровой текучки, росту производственных показателей и конкурентоспособности, увеличению объёма продаж или улучшению качества продукции.

### Как применять метод Киркпатрика.

Существует несколько правил, облегчающих процесс оценки:

- о максимальная эффективность достигается у тех сотрудников, кто ранее не проходил тренинги;
- о оценить не сразу, а спустя какое-то время, чтобы дать результатам максимально проявиться;
- о по возможности оценить показатели и до, и после прохождения обучения;
- о в процессе тренинга провести дополнительную контрольную оценку;
- о проанализировать оправданность трудовых затрат и финансовых вложений в проведение 4-го уровня — иногда это бывает нецелесообразно.

Также метод Дональда Киркпатрика позволяет чётко отследить несколько существенных моментов.

1. Существует прямая взаимосвязь между 1-м и 2-м этапами обучения: чем ярче эмоции и сильнее положительный заряд, полученные в процессе тренинга, тем легче усваивается материал программы. Доказано, что банальная зубрёжка и следование указаниям никогда не будут иметь того же мотивирующего момента, какой дают вовлечённость и заинтересованность студента обучением.
2. Также коррелируют между собой 3-й и 4-й этапы метода Киркпатрика. Если руководитель после тренинга отмечает существенные изменения в поведении сотрудника на рабочем месте и его регулярные попытки применить на практике новые знания и умения, то в ближайшем будущем проявится положительный эффект для общего развития организации.

3. А вот совокупность 1-го и 2-го этапов абсолютно никак не связана с совокупностью 3-го и 4-го. Объясняем: студент может быть трижды счастлив своему участию в тренинге и прекрасно усвоит материал, но просто не станет применять его в рабочей деятельности. Или наоборот, он будет считать минуты до окончания программы и не усвоит и половины предложенной информации, но ту часть знаний, которая осядет у него на подкорке, он органично включит в свой рабочий процесс.

Последний пункт представляет собой главный риск провала всего анализа оценки обучения, если с самого начала не обеспечить связь тренингов с эффективностью организации. Для этого проводится подготовка: каждому сотруднику перед обучением озвучиваются результаты, которые от него ожидают после его прохождения.

Таким образом, работник понимает, что он не просто ходит на занятия «ради галочки», но запасается нужными знаниями и умениями с целью их дальнейшего применения на рабочем месте. Это будет проверяться руководством и учитываться при оценке эффективности дальнейшей работы сотрудника. Процесс прозрачен, все моменты озвучены, работник получает удовольствие и новые знания, применяет их в работе, эффективность обучения растёт — все довольны!