



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



Авторская программа «Наставничество»

Ростов-на-Дону, 2023

**Программа «Наставничество»
на 2023-2024 уч. гг.**

1. Этап прогнозирования - цели, задачи, ожидаемые результаты ДОО в процессе наставничества		
1.	Стратегии управления процессом наставничества в ДОУ	Стратегическое ресурсное обеспечение наставничества в дошкольной образовательной организации (кадровым, методическим и материальным ресурсом)
2.	Цель наставничества в ДОУ	Сопровождение и поддержка начинающего педагога в самостоятельном творческом поиске путей и средств профессиональной самореализации, в выработке индивидуального стиля профессиональной деятельности
3.	Задачи наставничества в ДОУ	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование профессиональных компетенций начинающего педагога и готовности к внедрению современных педагогических технологий. 2. Развитие потребности начинающего педагога, к профессиональной самореализации и становлению конкурентоспособной личностью. 3. Формирование способности рефлексировать и самостоятельно управлять своим профессиональным развитием, саморегулированием. 4.
4.	Ожидаемые результаты наставничества в ДОУ	<ol style="list-style-type: none"> 1. Программа «Наставничество» 2. Методическое обеспечение ее реализации 3. Банк средств мониторинга для рефлексии и оценки эффективности наставничества. 4. Карта комплексной диагностики педагога ДО. 5. Технологический инструментарий наставничества в сопровождении, помощи, поддержки наставляемого. 6. Индивидуальный маршрут наставляемого «К профессиональному успеху» 7. Интернет-ресурсы («Методическое портфолио наставника/наставляемого», «Страничка-диалог наставника и наставляемого диалог»). 8. Формы организации профессиональной самореализации начинающего педагога.

2. Этап теоретического обоснования эффективного сопровождения процесса наставничества

Нормативный уровень – заказ государства	Социально-образовательный уровень - потребность сообщества	Практический уровень - состояние наставничества в ДОО	Субъектный уровень – личностный запрос
<p>Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2009 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества, обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным и программам основного и среднего общего образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися</p> <p>Положение о наставничестве МАДОУ № 310</p> <p>Приказ об утверждении Положения о наставничестве в МАДОУ № 310</p> <p>Приказ о наставничестве в МАДОУ № 310</p> <p>Приказ об утверждении плана мероприятий (дорожная карта) по наставничеству в МАДОУ на 2023-2024 уч.гг.</p>	<p>Современная рыночная экономика и информационное общество ставят перед образованием стратегическую задачу непрерывного развития человеческих ресурсов.</p> <p>Возникает острая необходимость не столько информационного и методического обеспечения, сколько организационная и кадровая трансформация образовательной организации</p>	<p>Обновление кадрового состава ДОО молодыми специалистами.</p> <p>Наставничество как направленность деятельности опытного и компетентного специалиста действует в МАДОУ № 310 со дня открытия - с февраля 1985 года, систематически обновляется с учётом исследования опыта его организации и актуальных тенденций в системе дошкольного образования.</p>	<p>Совершенствование организации системы наставничества как механизма сопровождения молодых педагогов, начинающих педагогическую деятельность</p>

**3. Этап мониторинга: наставляемого и наставника.
Ресурсы ДОУ для наставничества**

Цель диагностики наставляемого	Методы диагностики наставляемого	Ожидаемый результат	Управленческие решения для корректировки
<ul style="list-style-type: none"> Выявить профессиональные ожидания/потребности педагога от общения с наставником. 	Опросник (О.В. Конева) (Приложение 1).	<i>Прогноз наставника:</i> определить степень осознанности наставляемым своих профессиональных ожиданий/потребностей <i>Рефлексия результатов с наставляемым</i>	Создание условий для реализации.- Психолог.
<ul style="list-style-type: none"> Определить профессиональную готовность педагога и личностные возможности (эмпатия и эмоциональная устойчивость) 	Тест «Самоопределение уровня профессиональной готовности педагога» (О.В. Конева) (Приложение 2)	<i>Прогноз наставника:</i> выявить готовность педагога использовать современные технологии с учетом индивидуальных особенностей детей <i>Рефлексия результатов с наставляемым</i>	Оказание помощи в освоении современных технологий. - <i>Наставник</i>
<ul style="list-style-type: none"> Изучить степень предрасположенности к эмоциональному выгоранию в процессе работы с детьми 	Тест на определение педагогической стрессоустойчивости (Н.В. Микляева, Ю.В. Микляева) Тест на личностную тревожность. (по Айзенку). (Приложение 3)	<i>Рефлексия результатов с наставляемым</i> <i>Независимая внутренняя экспертная оценка (специалист ДОУ)</i>	1. Изучить психологические особенности наставляемого. - <i>Наставник.</i> 2. Оформить комплексную диагностическую Карту (Приложение 4)

Цель анализа внешних рисков	Методы анализа внешних рисков	Результат анализа (оценка эксперта)	Управленческие решения для корректировки
Определение возможных бытовых (семейных), социальных факторов, усиливающих эмоциональное напряжение (выгорание)	«Мозговой штурм» педагогов МАДОУ	Создание базы факторов, усиливающих эмоциональное выгорание, прогнозы в их предупреждении	Вести направление работы по профилактике эмоционального выгорания в годовой план <i>психолога</i>
Цель изучения возможностей наставника и внутренних ресурсов ДОО	Методы изучения внутренних возможностей ДОО и наставника	Ожидаемый результат	Управленческие решения для корректировки
Рефлексия готовности наставника к работе по профилактике «эмоционального выгорания»	Анкета самоопределения готовности к профилактике профессионального выгорания (О.В. Конева) Тест на самооценку стрессоустойчивости личности. (авторы: Л.П. Пономаренко, Р.В. Белоусова). Тест на профессиональное выгорание (В.В. Бойко) (Приложение 5)	<i>Наставник:</i> определить профессиональную компетенцию в вопросах технологии профилактики эмоционального выгорания	Составить план самообразования наставника по вопросам «Технологии профилактики эмоционального выгорания» (Приложение 6)

Анализ среды МАДОУ на предмет наличия среды психологической разгрузки	SWOT-анализ среды (сильная. слабая сторона, возможности среды)	<i>Внутренний эксперт:</i> наличие комнаты психологической разгрузки для педагогов	Обеспечить материальные и методические ресурсы для организации комнаты психологической разгрузки для педагогов (<i>Заведующий, методист</i>)
---	--	--	--

4. Организационный этап кадровых и материальных ресурсов

Цель подготовки (самоподготовки) наставника	Технологии подготовки (самоподготовки) наставника	Ожидаемый результат наставника	Управленческие решения для корректировки
Освоения теоретических компетенций в вопросах наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 1. Изучать публикации по наставничеству 2. Участие в конференции «Год педагога и наставника» 3. Участие в тренинге по наставничеству (Тренер Профи) 4. Тест «Самоопределение уровня готовности наставника педагога к профилактике эмоционального выгорания» 5. On-line тестирование «Профессиональное самоопределение» (On-line Test Pad» 	<p>Теоретические компетенции в вопросах наставничества:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Критерии, показатели и уровни готовности наставника к осуществлению наставнической деятельности (Приложение 7). -Личные и профессиональные качества успешного наставника (Приложение 8). -Руководящие принципы наставника (Приложение 9). -Функции наставника (Приложение 10). - Формы работы с молодыми специалистами (Приложение 11) -Кодекс наставника (Приложение 12). 	Организация условий. - Заведующий

Освоение проектных компетенций	1. On-line курс по проектированию программ наставничества «10 важных этапов создания своего курса или программы наставничества» (TenChat) 2. Школа проектирования – короткая программа наставничества (Славгородский пед. колледж)	Владение проектными компетенциями	Предоставление условий. - Заведующий
Освоение практических компетенций в вопросах профилактики эмоционального выгорания педагогов	1. On-line курс «Технологии наставничества в образовании: практические инструменты для сопровождения и раскрытия потенциала участников образовательного процесса (Центр ДПО «Экстрен») 2. On-line курс «Искусство обучения. Наставничество (Университет Иннополис)	Владение практическими компетенциями в вопросах профилактики эмоционального выгорания педагогов	Организация условий. Контроль. – Методист.
Цель ресурсного обеспечения наставничества	Ресурсы сопровождения наставничества	Ожидаемые эффекты	Управленческие решения для корректировки
Создать материально-технический ресурс для организации комнаты психологической разгрузки для педагогов	Мягкая мебель, ковер Интернет и ноутбук, наушники, очки 3 D Проектная панель Элементы сенсорной комнаты	1. Комната психологической разгрузки – «Мир эмоций» 2. Способность педагогов к эмоциональной саморазгрузки	1. Контроль сроков оформления. – сентябрь. <i>Заведующий</i>

	<p>Живые комнатные растения Природные материалы (воск, глина, вода, песок, камни и т.п.) Изоматериалы Шедевры живописи «Музыкальная шкатулка» «Советы мудрых» (аудио)</p>	<p>как средству профилактики эмоционального выгорания</p>	
<p>Обеспечить методическими ресурсами процесс наставничества для сопровождения педагогов по работе с детьми</p>	<p><i>Интернет ресурс активного сопровождения педагогов по работе с детьми, взаимодействия наставника и наставляемого (по текущим затруднения педагога в работе с детьми и др.)</i></p>	<p>- <i>Интернет методическое портфолио наставника</i> (программа деятельности наставника, технологии профессионального сопровождения наставляемого, технологий профилактик эмоционального выгорания, рекомендации для самореализации) (Приложение 13) - Интернет портфолио, наставляемого (тесты по рефлексии, план по самообразованию, (Приложение 14) карта индивидуального успеха) (Приложение 15) - «Страничка-диалог наставника и наставляемого диалог» - интернет ресурсы технологий эмоциональной саморазгрузки</p>	<p>Контроль создания и реализации интернет ресурса в наставничестве. – Методист – внутренний эксперт</p>

		(индивидуальные аккаунты в соцсетях) - технология Контент-анализа интернет ресурса (Приложение 16)	
5. Этап проектирования индивидуального маршрута «К профессиональному успеху» в наставничестве			
5.1. Этап адаптации к профессиональной деятельности.			
Цель этапа адаптации к профессиональной деятельности	Технологии этапа адаптации к профессиональной деятельности	Ожидаемый результат на этапе адаптации к профессиональной деятельности	Управленческие решения для корректировки
Ознакомление с целью, имиджем, корпоративными нормами, правилами МАДОУ	<ol style="list-style-type: none"> Педагогический совет (цель, имидж, корпоративные нормы) Собрания профессионального союза 	Установление комфортных отношений в сотрудничестве и профессиональном взаимодействии	<ol style="list-style-type: none"> Методическое сопровождение этапа адаптации наставляемого. – Наставник. Создание условий для организации процесса адаптации наставляемого и традиций ДОУ. - Заведующий.
Ознакомление с внутренней культурой, ценностями и традициями МАДОУ	<ol style="list-style-type: none"> «Посвящение в сотрудники» - ритуал посвящения приобщения к ценностям МАДОУ. – 01.09.2023 (День Знаний) «День милосердия, сострадания и ненасилия» - геймификация в образовательном пространстве МАДОУ – целый день дарим друг другу «сердечные дела» 	<ol style="list-style-type: none"> Установление комфортных эмоциональных отношений в сотрудничестве наставника и наставляемого, педагогического коллектива. Адаптация в педагогическом и детском коллективе МАДОУ 	<ol style="list-style-type: none"> Фиксация ценностей, ритуалов и традиций в распоряжениях ДОУ. – Заведующий. Организация ритуалов и реализация в них ценностей ДОУ. - Методист Привлечение наставляемого в принятие

	<p>– забота, любовь, помощь и т.п. – 28.11.2023.</p> <p>3. Международный День наставничества (чествование и поощрение). – 17.01.2024.</p> <p>4. «День профессионального благодарения» - ритуал благодарения ранее работавших педагогов, пенсионеров, начинающих педагогов, педагогов-новаторов, наставников, педагогов, ушедших на повышение и др.). –25.02.2023 (День рождения МАДОУ)</p> <p>5. «День чудесных шляп и бантиков» - изменяем образ выбранного героя к лучшему (дети, педагоги, родители) – совершаем гуманные, добрые, красивые поступки друг другу в образовательном пространстве МАДОУ. – 01.04.2024.</p> <p>6. «День воспитателя» (ценности проф. взаимоотношений) -27.09.23,</p> <p>7. «Геймифицированное погружение в ценности ДОУ» (эмоциональная адаптация, дружеское участие, поддержка проф. мотивации)</p>		<p>участия в традициях и ритуалах ДОУ. – Наставник, наставляемый.</p>
--	---	--	---

5.2. Этап профессионального утверждения

Цель этапа профессионального утверждения	Технологии поддержки (помощи) на этапе профессионального утверждения	Ожидаемый результат на этапе профессионального утверждения	Управленческие решения для корректировки
<p>Определение траектории маршрута к профессиональному утверждению в коллективе ДОУ</p>	<p>Конструктивный диалог о профессиональном будущем Прогнозы профессионального роста и успеха</p>	<p>Точность и осознанность выбора маршрута профессиональному утверждению и движения к его целям-результатам.</p>	<p>Обеспечение условий для совместной деятельности наставника и наставляемого, сотрудничества, взаимодействия. - <i>Наставник</i></p>
<p>Обеспечить условия для эффективного наставничества в ДОУ и поддержки наставляемого в профессиональном утверждении</p>	<p>Отбор технологий профилактики эмоционального выгорания</p>	<p>Технологии профилактики эмоционального выгорания наставляемого.</p>	<p>Обеспечить внутреннюю и внешнюю экспертизу программы «Наставничество» технологий профилактики эмоционального выгорания. – <i>Методист, ведущий психолог</i></p>
<p>Актуализация проектных компетенций наставляемого по самостоятельному созданию проекта, стимулирование потребности в самоутверждении</p>	<p>Сопровождение проектной деятельности наставляемого (обсуждение замысла проекта, его целей, способов достижения результатов, возможные риски, сильные стороны личности наставляемого и т.п.) по созданию проекта индивидуального маршрута «К профессиональному успеху»</p>	<p>Проект индивидуального маршрута «К профессиональному успеху»</p>	<p>Оказание наставляемому помощи и поддержки в проектировании индивидуального маршрута «К профессиональному успеху». - <i>Наставник</i></p>
<p>Стимулировать наставляемого к активному освоению современных технологий в работе с детьми</p>	<p>Участие наставляемого в проф. вебинарах: «Мерсибо», «Инфо-урок», Академия «Просвещение», ТРАНБО «Открой мне мир»;</p>	<p>Освоенные наставляемым компетенции и технологии.</p>	<p>Поощрение наставляемого за активное участие в вебинарах, курсах, тренингах и</p>

Развитие навыков эмоциональной саморегуляции и гармонизации эмоций как средства профилактики эмоционального выгорания	в игровом тренинге «Профилактика эмоционального выгорания» (Знанию. Учет);	Способность к эмоциональной саморегуляции	полученные сертификаты тренингов. - <i>Заведующий</i>
Развитие рефлексивных навыков наставляемого и его доверительного отношения к наставнику	Консультационная поддержка и диалог о достижениях на этапе утверждения наставляемого	Адекватная самооценка достижений на этапе профессионального утверждения Доброжелательные, доверительные и конструктивные отношения между наставником и наставляемым	Обеспечение условий для перехода на этап профессиональной самореализации. - <i>Наставник</i>
5.3. Этап профессиональной самореализации			
Цель этапа профессиональной самореализации	Технологии сопровождения на этапе профессиональной самореализации	Ожидаемый результат на этапе профессиональной самореализации	Управленческие решения для корректировки
Формирование у наставляемого опыта применения образовательных технологий работы с детьми Поддерживать потребность к профессиональной самореализации	Открытый показ занятий, проведение праздников и мероприятий с детьми, организация совместного досуга родителей с детьми	Оптимизация психолого-педагогических форм, методов, способов, приёмов обучения, воспитательных средств. Реализация потребности у наставляемого в профессиональной самореализации	Создание условий реализации освоения образовательных технологий. – <i>Заведующий.</i> Оказание консультационной методической помощи педагогу в организации НОД и самостоятельной деятельности детей. – <i>Методист.</i>

Поддерживать потребность наставляемого к самореализации в профессиональном сообществе	Проведение мастер-классов, участие в МО.	Реализация потребности наставляемого к самореализации в профессиональном сообществе.	Оказание поддержки в проведении мастер класса. – <i>Наставник. Методист.</i>
Закрепление навыков эмоциональной саморегуляции наставляемого и транслирования технологий профилактики эмоционального выгорания	Тренинг для родителей, имеющих детей младшего дошкольного возраста «Снятие стресса, снижение тревожности» (по методике И.А. Шепиль)	Владение навыками эмоциональной саморегуляции в профессиональной деятельности	Психологическая помощь в проведении тренинга. <i>Психолог.</i>
Верификация опыта работы с детьми Предупреждение эмоционального выгорания педагогов	Представление опыта с использованием современных технологий в процессе работы с детьми в публикациях и на различных интернет платформах Организация тематического педчаса «Эмоциональная самогармонизация» Тренинг для педагогов «Снятие стресса, снижение тревожности» (по методике И.А. Шепиль) на методическом семинаре в районе;	Интернет- платформы, «Интернет портфолио наставляемого», форумы, различные формы работы педагогического сообщества ДО	Консультативная помощь - Наставник

6. Сроки реализации Программы «Наставничество»

Цель реализации	Этапы, сроки, промежуточный контроль	Ожидаемые результаты	Управленческие решения для корректировки
<p>Сопровождение к успеху в профессиональной самореализации»</p>	<p><i>Этап диагностики</i> – 2 недели сентября. – Наставник, наставляемый.</p> <p><i>Этап рефлексии</i> результатов диагностики – 3-4 неделя сентября. - Наставник, наставляемый.</p> <p><i>Этап конструктивного диалога</i> и прогноза о маршруте к профессиональному успеху. - 1 неделя октябрь. - Наставник, наставляемый.</p> <p><i>Этап проектирования</i> программы наставничества и профилактики эмоционального выгорания. – 2 неделя октября. - Наставник.</p> <p><i>Этап проектирования</i> индивидуального маршрута «К профессиональному успеху». – 2 неделя октября. - Наставляемый.</p> <p><i>Этап адаптации</i> наставляемого к целям, нормам и правилам ДОУ, «Посвящение в педагоги», профилактика эмоционального выгорания педагога – 1-2 неделя сентября. - Наставник, наставляемый, коллектив МАДОУ.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Банк диагностик. 2. Комплексная диагностическая карта 3. План самообразования и самореализации наставляемого. (Приложение 17) 4. Проект индивидуального маршрута, наставляемого к профессиональному успеху. (Приложение 18) 5. Отчет по эффективности реализации программы наставничества. 6. Рефлексивный отчет по успешной профессиональной самореализации наставляемого. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Контроль сроков исполнения этапов реализации Программы «Наставничества». – В течение учебного года. - Заведующий. 2. Организация итогового мониторинга и создание отчетов. – Май. - Методист-эксперт.

	<p><i>Этап утверждения, наставляемого</i> - посещение наставляемым: проф. вебинаров «Мерсибо», «Инфо-урок», Академия «Просвещение», ТРАНБО «Открой мне мир»; участие в тренинге «Сила тьюТОРа», игровой тренинг «Профилактика эмоционального выгорания» (Знанию. Учет); поощрение за полученные сертификаты;</p> <p><i>Этап самореализации наставляемого:</i> показ использования современных технологий при работе с детьми коллективу ДОУ, на методическом семинаре в районе/городе; проведение мастер-класса по технологиям самогармонизации своих эмоций как средству предупреждения эмоционального выгорания; участие в интернет-конкурсах; верификация опыта в публикациях и на различных интернет платформах; участие в марафонах на платформе «Педагоги России».</p> <p><i>Этап итоговой рефлексии, оценки, экспертизы реализации программы «Наставничество»</i> - 3-4 неделя мая. –</p>		
--	--	--	--

	Наставник, наставляемый, эксперты (внутренние и внешние).		
7. Этап рефлексии, оценки, экспертизы			
Цель рефлексии/оценки/экспертизы	Средства рефлексии/оценки/экспертизы	Средства (формы) обобщения и презентации результатов инновационной деятельности по наставничеству	Управленческие выводы, решения, перспективы развития наставничества
Рефлексия наставляемого результатов реализации индивидуального маршрута «К профессиональному успеху».	Опросник наставляемого педагога (О.В. Конева) (Приложение 1) Тест «Самоопределение уровня готовности тьютора к сопровождению детей с ОВЗ» (О.В. Конева) (Приложение 2) Чек лист для наставляемого (приложение 19)	Презентация опыта в интернет профессиональном сообществе – «Интернет портфолио наставляемого». – Май. - Наставляемый	1. О перспективах развития наставничества. - Заведующий, 2. О качестве наставничества в МАДОУ. – Методист.
Рефлексия наставника результатов реализации программы «Наставничества» Оценка степени эмоционального выгорания тьютора	Чек-лист для наставника (Приложение 20) Тест на определение педагогической стрессоустойчивости (Н.В. Микляева, Ю.В. Микляева) (Приложение 3)	Презентация опыта наставничества в ДОУ в «Интернет портфолио наставника».	1. Определение прогнозов в развитии программы и технологий наставничества по созданию команды начинающих педагогов, готовой к реализации ФОП ДО и АФОП ДО. – Наставник.
Независимая экспертиза эффективности наставничества	Экспертиза по модели Дональда Кирпатрика) (Приложение 21)	Представление профессиональной общественности: публикации	Эксперты (внутренние и внешние)

		отчеты экспертизы, рецензии, экспертная дискуссия	
--	--	--	--

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"> • В целом удовлетворен; • Профессией удовлетворен, но хотел бы сменить место работы; • Сменил бы профессию, если бы представилась такая возможность; • Трудно сказать определенно, не знаю; • Не удовлетворен совсем; • Другое _____.
2.	Охарактеризуйте Ваши отношения с администрацией	<ul style="list-style-type: none"> • Администрация ценит меня как профессионала; • Я чувствую заботу администрации; • Я чувствую себя нужным; • Наши взаимоотношения носят формальный характер; • Администрация совсем меня не ценит; • Другое _____.

3.	Что Вы считаете наиболее важным в работе?	<ul style="list-style-type: none"> • Точное следование правилам, нормам, инструкциям; • Отточенное мастерство, высокий профессионализм; • Соответствующее материальное вознаграждение; • Профессиональное лидерство; • Не выделяться из коллектива; • Высокая оценка со стороны руководства; • Высокая оценка Вашего труда со стороны коллег; • Общение с детьми; • Другое_____.
4.	Что из перечисленного представляет для Вас наибольшее затруднение?	<ul style="list-style-type: none"> • Выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей урока; • Мотивировать деятельность обучающихся; • Подготавливать для обучающихся задания различной степени трудности; • Активизировать обучающихся в обучении; • Организовывать сотрудничество между обучающимися; • Организовывать самоконтроль и взаимоконтроль обучающихся; • Организовывать своевременный контроль и коррекцию ЗУН/УУД обучающихся; • Развивать творческие способности обучающихся; • Другое_____.
5.	Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?	<ul style="list-style-type: none"> • Да; • Нет; • Частично; • Другое_____.

6.	Каких знаний, умений, навыков или способностей Вам не хватает в Вашей педагогической деятельности?	<p>Педагогических знаний</p> <ul style="list-style-type: none"> • Знания правил внутреннего распорядка и правил по охране труда и требований к безопасности образовательной среды; • Знания истории, теории, закономерности и принципы построения и функционирования своего предмета; • Знания к современному подходу к обучению и воспитанию обучающихся; • Знания методов и технологий поликультурного, дифференцированного и развивающего обучения; • Другое _____. <p>Педагогических умений</p> <ul style="list-style-type: none"> • Умение применять современные образовательные технологии в образовательную деятельность, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы; • Умение организовывать различные виды внеурочной деятельности: игровую, учебно-исследовательскую, художественно-продуктивную, культурно-досуговую с учетом возможностей образовательной организации, места жительства и историко-культурного своеобразия региона; • Умение планировать и осуществлять учебный процесс в соответствии с программой; • Умение разрабатывать рабочую программу по предмету, курсу на основе примерных программ и обеспечивать ее выполнение; • Другое _____. <p>Педагогических способностей</p> <ul style="list-style-type: none"> • Способность объективно оценивать успехи и возможности, обучающихся с учетом неравномерности индивидуального психического развития; • Способность формировать преодолению интеллектуальных трудностей, решать принципиально новые задачи, проявлять уважение к интеллектуальному труду и его результатам;
----	--	---

		<ul style="list-style-type: none"> • Способность формировать знания и умения у обучающихся логического рассуждения и коммуникаций; • Способность организовать учебный процесс в соответствии ФОП в общеобразовательной организации; • Другое _____.
7.	В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности?	<ul style="list-style-type: none"> • В календарно-тематическом планировании; • В проведении уроков; • В проведении внеклассных мероприятий; • В общении с коллегами, администрацией; • В общении с обучающимися, их родителями; • В работе с детьми группы риска, ОВЗ; • Другое _____.
8.	Каким формам повышения квалификации Вы бы отдали предпочтение?	<ul style="list-style-type: none"> • Самообразованию; • Практико-ориентированному семинарам; • Курсам повышения квалификации; • Мастер-классам; • Творческим лабораториям; • Индивидуальной помощи со стороны наставника предметным кафедрам; • Семинарам, вебинарам; • Конференциям, круглым столам; • Другое _____.

9.	Каким направлениям помощи, поддержки Вы бы отдали предпочтение?	<ul style="list-style-type: none"> • Методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе; • Приемы активизации учебно-познавательной деятельности обучающихся; • Учет и оценка знаний, обучающихся; • Психолого-педагогические особенности обучающихся разных возрастов; • Урегулирование конфликтных ситуаций; • Формы работы с родителями; • Формы и методы педагогического сотрудничества с обучающимися; • Другое _____.
10.	Что вас привлекает в программе наставничества?	<ul style="list-style-type: none"> • Новизна деятельности; • Возможность экспериментировать; • Пример и влияние коллег и руководителя; • Возможность профессионального роста; • Другое _____.

Рекомендовано:

Форма наставничества _____

Программа(ы) наставничества _____

Другое _____

Дата _____ Подпись ответственного лица _____

(подпись/ФИО/должность)

Тест «Самоопределение уровня готовности педагога к педагогической деятельности» (О.В. Конева)

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.

I. 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 “болевые” 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. Воспитаю 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 здоровья даже до смерти. В. Кабы знать, где упасть, так и соломки подостлал.

5. Проведение занятий с детьми:	А. Не бьет стрела татарина. Б. Учи других – и сам поймешь. В. Ехала кума неведомо куда.
6. Проведение режимных моментов:	А. День в день, топор в день. Б. Жив, жив Курилка. В. Что ни хватать, то ерш, да еж.
7. Родительские собрания:	А. Не трудно сделать, да трудно задумать. Б. Первый блин комом. В. Жаловался всем, да никто не слушает.
8. Участие в педагогических советах в ДОУ:	А. Живет, и эта песня для почину. Б. Стрелял в воробья, да попал в журавля. В. Фасон 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.

Приложение №4.

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
<i>Области профессиональных затруднений педагогов</i>	<i>Содержание профессиональных затруднений педагога</i>	<i>Показатели оценки профессиональных затруднений</i>	

Общепедагогическая	1. Владение современными образовательными технологиями	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	
		5. Применение современных образовательных технологий	
		Средний арифметический балл	0,0
	2. Владение технологиями педагогической диагностики, психолого-педагогической коррекции, снятия стрессов	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	
		Средний арифметический балл	0,0
	3. Владение методическими приемами, педагогическими средствами и их совершенствование	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	
		Средний арифметический балл	0,0
	4. Умение работать с информационными источниками	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	
Средний арифметический балл		0,0	
	1. Умение адекватно оценить результаты своей деятельности		

	5. Умение осуществлять оценочно-ценностную рефлексию	2. Умение корректировать свою профессиональную деятельность		
		3. Умение прогнозировать результаты профессиональной деятельности		
		4. Умение проводить рефлексию своей профессиональной деятельности		
		Средний арифметический балл	0,0	
		Сумма средних арифметических баллов по области затруднений	0,0	
Методическая	1. Знание содержания образовательного процесса	1. Представление об основных направлениях ФООП ДО		
		2. Понимание целей и задач обучения ФООП ДО		
		3. Ориентация в содержании ФООП ДО		
		4. Осведомленность о методических рекомендациях по планированию и реализации образовательной деятельности в соответствии с ФООП ДО		
		Средний арифметический балл	0,0	
	2. Знание методов и приемов обучения школьников учебному предмету	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		
		Средний арифметический балл	0,0	
	3. Знание форм организации обучения школьников учебному предмету	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		
		Средний арифметический балл	0,0	
			1. Ориентация в разнообразии, специфике и условиях использования различных средств обучения, учащихся учебному предмету	

	4.Знание средств обучения школьников 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	
		Средний арифметический балл	0,0
		Сумма средних арифметических баллов по области затруднений	0,0
Психолого-педагогическая	1.Знание психологических особенностей дошкольников	1.Ориентация в психологических особенностях дошкольников и необходимости их учета при отборе содержания, форм и методов обучения	
		2.Понимание роли психодиагностики в развитии воспитанников	
		3.Ориентация в диагностических методах оценки развития различных сторон психики личности дошкольника	
		Средний арифметический балл	0,0
	2.Знание психологических закономерностей обучения, воспитания и развития дошкольников	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	
		Средний арифметический балл	0,0
	3.Знание теоретических основ педагогики	1.Понимание целей и задач педагогических взаимодействий всех участников воспитания и обучения	
		2.Ориентация в методах педагогической диагностики.	
		3.Представление форм и видах педагогического процесса.	
		4.Ориентация в классификации методов и приёмов обучения, и характеристика каждого из них	
		Средний арифметический балл	0,0
	4.Знание педагогических технологий	1. Владение здоровьесберегающими и личносно- ориентированными технологиями	
		2. Владение приёмами технологии проектной деятельности	
		3. Владение приёмами исследовательской деятельности	
4.Владение ИКТ			

		<i>Средний арифметический балл</i>	0,0
		Сумма средних арифметических баллов по области затруднений	0,0
Коммуникативная	1. Умение выработать стратегию, тактику и технику взаимодействий с людьми, организовывать их совместную деятельность для достижения определенных социально значимых целей	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	
		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.	
		<i>Средний арифметический балл</i>	0,0
	2. Владение ораторским искусством, умение убеждать,	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),			

	<i>аргументировать свою позицию</i>	логически аргументируя свою точку зрения; создавать научные, научно-методические тексты по заданной логической структуре	
		3. Владение основами профессиональной речевой культуры	
		<i>Средний арифметический балл</i>	0,0
	<i>3. «Профессиональное эмоциональное выгорание»</i>	1. Эмоциональное истощение	
		2. Деперсонализация	
		3. Редукция личных достижений	
		<i>Средний арифметический балл</i>	0,0
		Сумма средних арифметических баллов по области затруднений	0,0

Итого

0,0

Уровень профессиональных затруднений педагога

Уровни профессиональных затруднений	Общепедагогическая область	Методическая область	Психолого-педагогическая область	Коммуникативная область
Высокий уровень: ярко выражены затруднения	0-3	0-2	0-2	0-2
Критический уровень: затруднения проявляются часто, достаточно выражены	4-8	3-6	3-6	3-6
Допустимый уровень: затруднения проявляются редко, недостаточно выражены	9-13	7-10	7-10	7-10

Оптимальный уровень: затруднения не проявляются, слабо выражены	14-15	11-12	11-12	11-12
---	-------	-------	-------	-------

Приложение 5.

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 бесполезности, 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 напряжение 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 не хватает 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.

муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение города Ростова-на-Дону «Детский сад № 310»

Утверждаю
Заведующий МАДОУ № 310
_____ / Симонова С.И.

«01» сентября 2023 г.

План самообразования наставника по вопросам «Технологии профилактики эмоционального выгорания».

Коневой Ольги Валерьевны
на 2023-2024 учебный год

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

Понятие, структура синдрома эмоционального выгорания	Особенности эмоционального выгорания в педагогической деятельности	Методы диагностики	Методы коррекции и профилактики
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. и др.	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 Т.В., Петренко Е.А., Усмановой М.Н. и др	Эмпрические методы: опросные методики: «Шестнадцатифакторный личностный опросник Кеттелла, форма С»; «Опросник выгорания Маслач»; «Методика диагностики уровня профессионального выгорания Бойко»; опросник Е.П. Ильина. Математические методы: а. Метод описательной статистики; б. Метод компонентного анализа.	Асмаковец Е.С., Водопьянова Н.Е., Долгова В.И., Игашева О.Г., Квасовец С.В., Котова Е.В. и др.

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"> • Несбыточность юношеских надежд • Стремление к совершенству 	<ul style="list-style-type: none"> • Первые успехи в профессии • Признание коллектива • Повышенная требовательность к себе 	<ul style="list-style-type: none"> • Педагогическая самооценка занижена • Недомогания

• Неумение ориентироваться в новом коллективе		<ul style="list-style-type: none"> • Правила, бумаги, инновации вызывают раздражение, протест, агрессию • Панический страх перед аттестацией
---	--	--

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, переструктурирование 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 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

Направление	Принцип действия
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:

Автор-разработчик	Суть технологии
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"> - Мотивационный модуль, включающий снятие запретов на самовыражение и самоизменение, повышение мотивации к личностному и профессиональному развитию. - 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. - 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. - 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"> - БОС (биологическая обратная связь) используется для отработки навыков активного самоуправления показателями ЭЭГ, соотношением их в правой и левой гемисферах, показателями ЭКГ и дыхания; - акустические и зрительные воздействия (аудио и фотостимуляция с определенным ритмом, бинауральные биения); - аудиосуггестивное воздействие на подпороговом и осознаваемом уровнях восприятия. Подпороговые воздействия дают возможность эффективно миновать этапы внутренней критики, анализа предоставляемой информации, обойти защитные психологические механизмы, построить 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.
Е.С. Асмаковец	Развитие подструктур профессионального и личностного самосознания: - когнитивной: конкретизация и уточнение системы знаний о себе, образе «Я» как профессионала и личности. - аффективной: адекватное оценивание своих потенциалов и возможностей, выработка позитивного самоотношения); - поведенческой: отработка навыков эффективной саморегуляции, закрепление «Я-концепции»).
В. И. Долгова	- развитие коммуникативных умений; - передача знаний о СЭВ, его причинах и способах преодоления; - развитие эмоциональной сферы, доверия и сплоченности; - снятие эмоционального напряжения; - формирование навыков саморазвития и самопознания личности в целом.
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	1. Непрерывное психолого-педагогическое обучения педагога, включая повышение квалификации. 2. Действия администрации образовательного учреждения: релаксация на работе, система поощрений, методы психологической разгрузки и т.д. 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. 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 личностные 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 системой внутренних ресурсов, необходимых для построения эффективной коммуникации в наставнической деятельности	Допустимый уровень сформированности психолого-педагогических, методических, воспитательных компетенций. Знания о содержании, технологиях, методиках корпоративного обучения учеников носят поверхностный, бессистемный характер, в основном основаны на опыте коллег	Средний уровень сформированности психолого-педагогических, методических, воспитательных компетенций. Теоретические знания о содержании, технологиях, методиках обучения учеников носят продуктивный характер, сочетающий элементы творчества	Высокий уровень сформированности психолого-педагогических, методических, воспитательных компетенций характеризуется 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
Деятельностный	Осуществление наставнической деятельности вызывает существенные затруднения, связанные с выявлением индивидуальных способностей учеников, установлением учебно-производственных взаимоотношений со стажером, использованием оптимальных технологий	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.	Осуществление индивидуальной наставнической деятельности не вызывает затруднений. Способен создавать психолого-педагогические и организационно-методические условия для саморазвития ученика, разработать программу индивидуального	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

	обучения учеников. Наставничество носит характер инструктажа	Наставничество носит характер сопровождения учебно-производственного процесса стажера	карьерного развития ученика	
--	--	--	--------------------------------	--

Приложение 8.

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 выразить 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.

Приложение 9.

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 равнодушен	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

Приложение 10.

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

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.

Приложение 13.

Интернет портфолио наставника.



Приложение 13.

Интернет-портфолио наставляемого педагога.



Приложение 15.

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 опытом работы коллег.	Наглядно – информационные: Информационно – ознакомительные, информационно - просветительские	Ознакомление родителей с работой дошкольного учреждения, особенностями воспитания детей. Формирование у родителей знаний о воспитании, развитии детей.	Информационные проспекты для родителей, организация дней открытых дверей, открытых занятий и других видов деятельности детей, выпуск газет, организация мини-библиотек.	Наставляемый 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 16.

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 проделаем 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 https://seogift.ru/tools/analiz-kontenta/	Счётчик ИКС https://seogift.ru/tools/informer-tic-i-pr/	Проверка домена на занятость https://seogift.ru/tools/whois-domena/
Проверка посещаемости сайта https://seogift.ru/tools/massovaya-proverka-poseshchaemosti/	Проверка доступности сайта https://seogift.ru/tools/proverka-otveta-servera/	Скорость загрузки сайта https://seogift.ru/tools/proverka-skorosti-sajta/

Приложение 17.

План работы наставляемого педагога по самообразованию 2023-2024 гг.

Этапы	Содержание работы	Сроки	Практическая деятельность
-------	-------------------	-------	---------------------------

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

Ш. 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.	2023-2024 гг.	- Публикации и размещение на сайте детского сада методических разработок, статей.

Приложение 18.

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"> • Самодиагностика • Работанад методической темой • Чтение методической, педагогической и предметной литературы • Обзор в Интернете информации по теме • Посещение семинаров, конференций, уроков коллег • Систематическое прохождение курсов повышения квалификации • Общение с коллегами в сообществах, на школьных и городских методических объединениях и в Интернете • Участие в конкурсах в Интернете • Помещение своих разработок на сайтах в Интернете • Выполнение исследования, разработка проекта и т. д. 	<p>руководство или участие в работе профессиональных сообществ ДОУ (методическое объединение, творческая экспериментальная группа и др.)</p> <p>работа в городских и окружных профессиональных педагогических сообществах.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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). • 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).

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

графах,

отражающих 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 действительной 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:

- тесты — могут представлять собой или линейные опросники, или распределённые по уровням сложности, или объединяющие несколько направлений;
- 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);
- разработка персонального плана действий — предлагается составить самому работнику;
- обучение других — сотрудники пытаются передать полученные знания своим коллегам.

- Поведение: этот уровень подразумевает оценку изменений в поведении сотрудника на рабочем месте после прохождения тренинга, а именно:
 - факты использования полученной информации на рабочем месте;
 - качество изменений по мнению руководства, коллег, подчинённых и самих сотрудников;
 - 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 обучение не привело к каким-либо изменениям, значит перед тренингом до студентов не была донесена следующая информация:

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

- максимальная эффективность достигается у тех сотрудников, кто ранее не проходил тренинги;
- оценить не сразу, а спустя какое-то время, чтобы дать результатам максимально проявиться;
- по возможности оценить показатели и до, и после прохождения обучения;
- в процессе тренинга провести дополнительную контрольную оценку;
- 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!