

**Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 1 Московского района Санкт-Петербурга**

Принято
Решением Педагогического совета
протокол № 1 от 30.08.2023

Утверждаю
Заведующий ГБДОУ детский сад № 1
А.В. Михайлина

Приказ № 40 от 30.08.2023

**Персонализированная программа наставничества
«педагог-педагог»
на 2023-2024 учебный год**

Срок реализации – 1 год

Санкт-Петербург
2023

СОДЕРЖАНИЕ

1. Пояснительная записка	3
1.1. Цели и задачи, особенности реализации программы.....	4
1.2. Этапы реализации программы.....	5
1.3. Ожидаемые результаты.....	7
2. План-график реализации программы	7
2.1.Индивидуальный план-график профессионального становления начинающего педагога.....	9
3. Мониторинг эффективности реализации программы	Ошибка! Закладка не определена.
Приложения	16

1. Пояснительная записка

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Начинающие специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители, администрация дошкольной образовательной организации ожидает от них столь же безупречного профессионализма. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации начинающего педагога к трудовой деятельности. Период вхождения педагога, со стажем работы до трех лет, в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли педагог как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности. Каждый руководитель образовательной организации, старший воспитатель осознаёт тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами. Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса необходима высокая профессиональная компетентность педагогов. Идея создания программы появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития молодых воспитателей. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Программа наставничества нацелена на работу с начинающим педагогом, имеющим опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет. Начиная свою работу в дошкольной образовательной организации, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания и обучения. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств. Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС ДО, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость начинающего специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

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

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

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

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и

профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся".

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

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

Программа призвана помочь организации деятельности педагога наставника с начинающим педагогом на уровне образовательной организации.

Срок реализации программы: 1 год.

1.1. Цели и задачи, особенности реализации программы

Цель: Оказание помощи начинающим педагогам в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.

Задачи:

1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов.
2. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями.
3. Способствовать планированию карьеры начинающих специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.
4. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.

Основные направления:

1. Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в моделировании воспитательно-образовательного процесса.
2. Формирование навыка ведения педагогической документации.
3. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.
4. Развитие профессиональной компетенции.
5. Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества.

Условия эффективности работы:

1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов.
2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого молодого педагога.
3. Сочетание теоретических и практических форм работы.
4. Анализ результатов работы (диагностика развития детей)
5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми специалистами:

- консультирование (индивидуальное, групповое);
- активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение НОД, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников).

При организации наставничества процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия:

Старший воспитатель – педагог, со стажем работы до трех лет	<ul style="list-style-type: none"> • Создание условий для адаптации педагога на работе. • Знакомство с нормативными и локальными актами. • Обеспечение необходимыми методическими материалами, литературой.
Педагог, со стажем работы до трех лет - воспитанники - родители (законные представители)	Формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и родителей (законных представителей).
Педагог, со стажем работы до трех лет - коллеги	Оказание поддержки со стороны коллег.

К зоне ответственности куратора относятся следующие задачи:

- сбор и работа с базой наставников и наставляемых;
- организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения);
- контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества;
- контроль проведения программ наставничества;
- участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества;
- решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели;
- мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных причастных к программе лиц.

При создании условий необходимого финансирования куратора программ наставничества могут быть использованы ресурсы образовательных организаций региона, ресурсы партнеров программы, предприятий-участников программы, региональных некоммерческих организаций, коммерческих организаций, осуществляющих реализацию программ корпоративной социальной ответственности, и индивидуальных предпринимателей.

1.2. Этапы реализации программы

Первый этап – адаптационный (диагностический). Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

Второй этап - основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений начинающего педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

Третий этап - контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Первый этап. Адаптационный (Диагностический)

Задачи: выявление профессиональных затруднений молодого педагога; разработка основных направлений работы с молодым педагогом.

Содержание этапа: Педагог наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога по критериям: педагогическое образование; теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников); наличие опыта практической работы с детьми дошкольного

возраста; ожидаемый результат педагогической деятельности; выявление особенностей личности педагога.

Для получения необходимых сведений могут быть использованы методы: опрос; собеседование; анкетирование; наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе.

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

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

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

Примерные цели и формы работы:

Педагоги, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку	Педагоги с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы	Педагоги со слабо развитой мотивацией труда
<i>Содержание и цели работы</i>		
Усвоение теоретического материала, формирование навыков практической работы.	Овладение навыками практической работы с педагогами, родителями.	Повышение интереса и положительного отношения к педагогической деятельности, помощь в осознании своей профессиональной значимости, степени ответственности за воспитание и обучение детей
<i>Формы работы</i>		
Консультации Семинары-практикумы Беседы Изучение методической литературы Взаимопосещения Коллективные просмотры организации образовательно-воспитательного процесса Анализ педагогических ситуаций		Дискуссии Круглые столы Деловые игры Убеждения, поощрения Беседы Коллективные просмотры организации образовательно-воспитательного процесса Анализ педагогических ситуаций

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

Второй этап. Основной (проектировочный).

Задача этапа: реализация основных положений программы.

Содержание этапа:

- создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- взаимоподдержка и взаимопомощь;
- координация действий педагогов в соответствии с задачами ДОО и задачами воспитания и обучения детей;
- разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями, требованиями ФГОС ДО и задачами реализуемых программ;
- оказание методической помощи опытными педагогами начинающим;
- помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога;
- советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

Третий этап. Контрольно-оценочный (Аналитический)

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

Содержание этапа: анализ результатов работы молодого педагога с детьми; динамика профессионального роста молодого педагога; рейтинг молодого педагога среди коллег; самоанализ своей деятельности за прошедший год; перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами; подведение итогов, формулировка выводов.

1.3. Ожидаемые результаты

Ожидаемые результаты:

для специалиста, со стажем работы до трех лет: познание педагогом, со стажем работы до трех лет, своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития. Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями). Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь. Рост профессиональной и методической компетенции молодых педагогов, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.

для наставника: эффективный способ самореализации; повышение квалификации; достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

для образовательной организации: успешная адаптация молодых специалистов; повышение уровня закрепляемости специалистов, со стажем работы до трех лет в образовательной организации.

Принципы наставничества: добровольность; гуманность; соблюдение прав молодого специалиста; соблюдение прав наставника; конфиденциальность; ответственность; искреннее желание помочь в преодолении трудностей; взаимопонимание; способность видеть личность.

Программа наставничества рассчитана на 1 год. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

2. План-график реализации программы

Наставничество - одна из функций работника, предполагающая помощь новому сотруднику в период адаптации на новом рабочем месте. Включает в себя планирование, организацию и контроль введения нового работника в должность. Заключается в

практической передаче профессиональных и иных навыков и знаний от более опытного работника - менее опытному.

Наставничество - является разновидностью индивидуальной работы с молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа (до 3-х лет) педагогической деятельности, или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы. Основными принципами движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики.

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

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

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

Критерии отбора наставников

Квалификация сотрудника	Педагог первой или высшей квалификационной категории.
Показатели результативности	стабильно высокие результаты образовательной деятельности, отсутствие жалоб от родителей и воспитанников
Профессиональные знания и навыки	доскональное знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста; умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками; знание компьютерной программы.
Профессионально важные качества личности	<ul style="list-style-type: none"> • умение обучать других • умение слушать • умение говорить (грамотная речь) • аккуратность, дисциплинированность • ответственность • ориентация на результат • командный стиль работы
Личные мотивы к наставничеству	<ul style="list-style-type: none"> • потребность в приобретении опыта управления людьми • желание помогать людям (помощь раскрыться новичкам) <p>потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации</p>

Ведущие направления в становлении педагога

Направления	Содержание направления
-------------	------------------------

профессионализация	Появление новых качеств профессионала и именно здесь молодому педагогу необходимо наставничество.
социализация	Появление новых качеств личности

2.1. Индивидуальный план-график профессионального становления начинающего педагога

Цель: Создание социальной ситуации развития начинающего педагога в процессе адаптации и закрепления его в системе образования.

Задачи:

- создать условия для адаптации начинающего педагога в коллективе;
- создать условия для определения уровня профессиональной подготовки, для выявления затруднений в педагогической практике и оказания методической помощи;
- обеспечить развитие профессиональных навыков начинающего педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения с воспитанниками и их родителями;
- способствовать развитию потребности у начинающего педагога к самообразованию и профессиональному совершенствованию.

Ожидаемые результаты:

- успешная адаптации начинающего педагога в учреждении;
- активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков начинающего педагога;
- повышение профессиональной компетентности начинающего педагога в вопросах педагогики и психологии;
- обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
- использование в работе инновационных педагогических технологий.

Сведения	о педагоге, со стажем работы до трех лет	о педагоге - наставнике
Фамилия, имя, отчество		
Образование		
Какое учебное заведение окончил		
Специальность и квалификация		
Педагогический стаж		
Место работы		
Должность		
Группа		
Квалификационная категория		

Формы работы педагога наставника с наставляемым педагогом.

Для повышения профессионального мастерства начинающих специалистов, используются различные формы работы. Выбор форм работы зависит от этапа реализации программы, от личностных качеств педагога, от уровня профессиональной подготовки молодых специалистов, от поставленных задач.

Организации - партнеры	Уровень образовательной организации	Комитет по образованию Правительство Санкт-
------------------------	-------------------------------------	--

		Петербург
Курсы повышения квалификации. Методические объединения. Семинары, конференции, фестивали. Вебинары. Конкурсы профессионального мастерства. Общение, обмен опытом в профессиональных сообществах	Диалог, беседа. Индивидуальные и групповые консультации. Самоанализ деятельности Обучающие семинары Практикумы Анкетирование, опрос Мастер-класс педагога-наставника Взаимопосещения, открытые просмотры Анализ педагогических ситуаций Диссеминация опыта Деловая игра Круглый стол	Аттестация

Планирование и организация работы	Работа с документацией	Контроль за деятельностью начинающего специалиста	Формы и методы работы с начинающим специалистом	Итоговое (контрольное событие)
Август				
Организационные вопросы. Изучение локальных актов ДОО о наставничестве. Закрепление за начинающим педагогом за педагогом-наставником. Собеседование. Составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений. Изучение программ, пособий. Составление рабочей программы и календарно-тематического планирования. Групповая документация.	Изучение нормативно-правовой базы ДОО (ООП ДО, рабочая программа, рабочая программа воспитания, учебный план, годовой план работы ДОО). Изучение документации по организации образовательной деятельности, принятой в ДОО	Контроль оформления групповой документации.	Анкетирование: Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе. Практическое занятие. «Ведение групповой документации». Написание рабочей программы	Оформление групповой документации. Составление календарно-тематического планирования.
Ответственный: педагог-наставник, начинающий педагог, куратор				
Сентябрь				
Изучение теоретического основания и	Изучение документация по организации	Создание диагностических (проблемных)	Помощь молодому педагогу в проведении	Написание рабочей

содержания ООП ДО, рабочей программы педагога. Организация оценки индивидуального развития детей.	образовательно й деятельности. (Карты развития, мониторинга детей)	ситуаций.	диагностического обследования детей. Мониторинг детского развития.	программы педагога. Диагностическая карта развития детей, мониторинг детей.
Ответственный: педагог-наставник, начинающий педагог				
Октябрь				
Профессиональный рост педагога. Совместное проектирование образовательно - воспитательного процесса, составление календарного и перспективного о планов работы.	Изучение правовых документов: Закон РФ об образовании; ФГОС ДО. Должностная инструкция.	Педагогическое самообразование: выбор темы, постановка целей и задач, подбор литературы по теме самообразования. Курсы повышения квалификации, вебинары, конференции, семинары, конкурсы	Консультация по самообразованию. Беседа «Конфликтные ситуации между детьми и способы их устранения». Обсуждение конкретных примеров. Поиск компромиссов и путей выхода из различных ситуаций между детьми.	Составление плана по самообразованию. Запись на курсы повышения квалификации.
Ответственный: педагог-наставник, начинающий педагог				
Ноябрь				
Виды и организация режимных моментов в ДОО.	Изучение документация по организации образовательной деятельности. (табель посещаемости, утренний фильтр и т.д.).	Посещение наставником режимных моментов в утренний отрезок времени. Организация утреннего приёма детей (общение с детьми и родителями, индивидуальная работа и игровая деятельность) Ответы на вопросы	Мастер - класс «Виды и организация режимных моментов в ДОО». Просмотр начинающим педагогом режимных моментов. Показ режимных моментов. Проверка ведения документации начинающим педагогом.	Методические рекомендации по организации и проведению режимных моментов.
Ответственный: педагог-наставник, начинающий педагог				
Декабрь				
Организация образовательной деятельности.	Изучение правовых документов: Семейный кодекс РФ. Документация по организации образовательной деятельности. (план работы с родителями,	Организация совместных мероприятий с детьми и родителями (законными представителями) Проведение НОД в различных образовательных областях.	Взаимопосещение родительского собрания, консультаций, непрерывной образовательной деятельности	Ведение документации, конспекты проведенных мероприятий, НОД.

	протоколы родительских собраний). Основных педагогических методик, применяемых в работе с детьми.			
Ответственный: педагог-наставник, начинающий педагог				
Февраль				
Организация проектно-исследовательской деятельности воспитанников.	Изучение технологии исследовательской деятельности Савенкова.А.И	Просмотр опытно-экспериментальной деятельности.	Беседа. Проектная деятельность в ДОО как средство взаимодействия педагогов ДОО, детей и родителей.	Самоанализ, устранение замечаний по факту просмотра
Ответственный: педагог-наставник, начинающий педагог				
Март				
Инновационные педагогические технологии и процессы в обучении. Использование ИКТ технологий.	Изучение технологии социализации детей дошкольного возраста» Гришаева Н.П.	Анализ электронного портфолио наставника. Ознакомление с требованиями и вариантами оформления профессионального портфолио.	Мастер-класс. Показ наставником мероприятия «Рефлексивный круг». Контроль ведения документации.	Заполнение документации
Ответственный: педагог-наставник, начинающий педагог				
Апрель				
Организация развивающей предметно-пространственной среды в группе (кабинете) в соответствии с требованиями ФГОС ДО.	Изучение санитарных правил СП 2.4.3648-20., требований ФГОС ДО к игрушкам и оборудованию в ДОО.	Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала). Организация самостоятельной деятельности детей.	Консультация по организации РППС в группе (кабинете) в соответствии с требованиями ФГОС ДО.	Создание в группе (кабинете) РППС в соответствии с требованиями ФГОС ДО.
Ответственный: педагог-наставник, начинающий педагог				
Май				
Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками. Подведение итогов работы начинающего педагога по самообразованию.	Знакомство с правилами проведения педагогической диагностики, диагностическим инструментарием, способами фиксирования данных, с методами	Помощь в проведении мониторинга, составлении анализа образовательно-воспитательной работы за учебный год. Оценка собственного квалификационно	Заполнение индивидуальных образовательных маршрутов. Обучение и советы по разработке плана образовательно-воспитательной работы в летний оздоровительный период.	Показ открытых мероприятий начинающим педагогом. Отчет о результатах наставнической работы, собеседование по итогам работы за

	анализа и обобщения полученных данных. Заполнение отчетной документации.	го уровня начинающим педагогом и педагогом - наставником		учебный год, самоанализ, устранение замечаний. Обобщение опыта работы.
Ответственный: педагог-наставник, начинающий педагог, куратор				

3. Мониторинг эффективности реализации программы

Мониторинг представляет собой систему диагностических исследований, направленных на комплексную оценку результатов эффективности программы наставничества

Цель мониторинга:

создание оснований для анализа и обобщения получаемой информации, для осуществления оценок и прогнозирования тенденций развития системы наставничества, принятия для этого обоснованных управленческих решений.

Задачи мониторинга:

- соотнесение реальных результатов с планируемыми и оценка результатов эффективности реализации программы наставничества;
- организация наблюдений и измерений, получение достоверной и объективной информации об условиях, организации, содержании системы наставничества;
- систематизация информации, повышение её оперативности и доступности;
- отбор и использование единых нормативных материалов, методик диагностики;
- создание единой системы мониторинговых исследований во всех параллелях классов;
- координация деятельности всех субъектов, проводящих мониторинговые исследования;
- обеспечение всех субъектов образования значимой информацией, полученной при осуществлении мониторинга.

Этапы мониторинга программы наставничества:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Этап 1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

Первый этап мониторинга ориентирован на изучение и оценку качества реализуемой в образовательной организации программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник – наставляемый». Важно, что мониторинг способствует выявлению соответствия условий организации программы наставничества, показывает динамику показателей социального партнерства и благополучия внутри образовательной организации, а также профессиональное развитие педагогического коллектива.

Цели и задачи этапа

К основным целям относятся:

- 1) оценка качества конкретной реализуемой программы наставничества;
- 2) оценка эффективности и полезности реализуемой программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри отдельной образовательной организации и сотрудничающих с ней отдельных организаций, предприятий, фирм и индивидов.

Задачами являются:

- сбор и анализ обратной связи от участников и кураторов методом анкетирования;
- обоснование требований к конкретному лицу в процессе реализации программы;
- контроль хода реализации программы;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- контроль показателей социального и профессионального благополучия, их корректировка;
- анализ динамики качественных и количественных изменений определенных показателей.

По результатам анкетирования в рамках первого этапа мониторинга должен быть представлен SWOT – анализ реализуемой программы наставничества.

SWOT – анализ – метод стратегического планирования, впервые введенный в оборот в 1963 году, заключающийся в выявлении факторов внутренней и внешней среды организации и разделения их на четыре категории:

Strengths (сильные стороны),

Weaknesses (слабые стороны),

Opportunities (возможности),

Threats (угрозы).

Сильные и слабые стороны являются факторами внутренней среды образовательной организации, в которой проводится анализ (то есть тем, на что сам объект способен повлиять); возможности и угрозы являются факторами внешней среды (то есть тем, что может повлиять на объект извне и при этом им не контролируется).

Данный метод является универсальным и может применяться во многих сферах жизни. Его можно адаптировать к объекту исследования любого уровня. Он гибок со свободным выбором анализируемых элементов в зависимости от поставленной цели. Его можно использовать как для оперативной оценки, так и для стратегического планирования на длительный период. По итогам первого этапа мониторинга должна быть представлена таблица, как результат проведенных мероприятий.

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

Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкеты, которая содержит открытые и закрытые вопросы, вопросы с оценками, проводится куратором программы (см. приложение 1,2).

Этап 2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества в образовательной организации;
- качество изменений в освоении воспитанниками образовательных программ;
- динамику образовательных результатов с учетом личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар «наставник – наставляемый».

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает **два подэтапа**, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй – по итогам прохождения программы.

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Цели мониторинг влияния программ наставничества на всех участников направлены на:

1. Глубокую оценку изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценку динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении воспитанниками образовательных программ).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар «наставник – наставляемый».

Задачами являются:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- определение условий эффективной программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса на «входе» и «выходе» реализуемой программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

Ожидаемые результаты данного этапа мониторинга:

- развития гибких навыков участников программы;
- уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования;
- качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации;
- качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в образовательной организации.

Все это позволит увидеть, как повлияла программа наставничества на участников, и спрогнозировать их дальнейшее развитие. Другим результатом мониторинга будут данные анализа и внесенные на их основании корректировки в рекомендации наиболее эффективного объединения участников в пары «наставник – наставляемый».

Оценка эффективности внедрения целевой модели осуществляется с периодичностью один раз в полугодие.

Оценка реализации программ наставничества осуществляется на основе анкетирования и опросов участников программы в соответствии с графиком, установленным программой.

Анкета для наставника

Уважаемый педагог!

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

К Вам прикреплен стажер. Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие и как Вы оцениваете результат.

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

Ваши предложения по организации процесса наставничества образовательной организации

Анкета для стажера

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить в нашей организации адаптацию новых работников.

Для быстрого и легкого погружения в рабочий процесс Вам был назначен наставник. Ответьте на вопросы, как строилось Ваше взаимодействие с наставником. Выберите наиболее подходящий ответ или укажите свой вариант ответа.

1. Как можете охарактеризовать периодичность общения с наставником? Отметьте подходящий вариант или напишите свой:

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

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

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

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

- 30–70 процентов;
- 60–40 процентов;
- 70–30 процентов;
- 80–20 процентов.

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

- да, всегда;
- нет, не всегда;
- нет, никогда.

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

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

Оценка психологической атмосферы в организации

Анкета оценки психологической атмосферы в коллективе

Анкета «Оценка психологической атмосферы в коллективе» приводится по А.Ф. Фидлеру (адаптация Ю.Л. Ханина) и предназначена для выявления уровня психологического комфорта в педагогическом коллективе.

В таблице приведены противоположные по смыслу пары понятий, с помощью которых может быть описана атмосфера в коллективе. Участникам анкетирования необходимо поставить знак «плюс» ближе к тому понятию из пары, с которым психологический климат в группе имеет у них более стойкие ассоциации. Чем ближе к правому или левому слову знак «плюс», тем более выражен признак в коллективе.

Показатель	Выраженность (в баллах)								Показатель
	1	2	3	4	5	6	7	8	
Дружелюбие									Враждебность
Согласие									Несогласие
Удовлетворенность									Неудовлетворенность
Продуктивность									Непродуктивность
Теплота									Холодность
Сотрудничество									Несогласованность
Взаимная поддержка									Недоброжелательность
Увлеченность									Равнодушие
Занимательность									Скука
Успешность									Безуспешность

Обработка результатов.

Ответ по каждому из пунктов оценивается слева направо в диапазоне от 1 до 8 баллов. Чем ближе к левому столбцу понятий расположен знак «плюс», тем ниже балл и тем благоприятнее, по мнению отвечающего, психологическая атмосфера в коллективе. Итоговый показатель колеблется в пределах от 10 (наиболее положительная оценка) до 80 (наиболее отрицательная). На основании индивидуальных показателей наставников и наставляемых может быть создан средний профиль, характеризующий психологическую атмосферу в коллективе.

Опросник «Профессиональное выгорание»

Методика, основанная на опроснике национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» (русскоязычная версия Н. Водопьянова, Е. Старченкова)

Инструкция.

Цель данного исследования состоит в том, чтобы определить, какие переживания возникают у специалистов педагогической профессии. Вам предлагается 22 утверждения о чувствах и переживаниях, связанных с работой. Пожалуйста, прочитайте внимательно каждое утверждение и решите, чувствуете ли вы себя таким образом на вашей работе. Если у вас никогда не было такого чувства, в листе для ответов отметьте позицию 0 –

«никогда». Если у вас было такое чувство, укажите, как часто вы его ощущали, позиция 6 – «ежедневно».

№	Вопрос	Шкала
1.	Я чувствую себя эмоционально опустошенным(ой)	0 1 2 3 4 5 6
2.	К концу рабочего дня я чувствую себя, как выжатый лимон	0 1 2 3 4 5 6
3.	Я чувствую себя усталым(ой), когда встаю утром и должен(на) идти на работу	0 1 2 3 4 5 6
4.	Я хорошо понимаю каждого моего ученика (студента) и нахожу к каждому свой подход	0 1 2 3 4 5 6
5.	Я общаюсь с моими воспитанниками чисто формально, без лишних эмоций и стремлюсь свести общение с ними до минимума	0 1 2 3 4 5 6
6.	Во время и после занятий я чувствую себя в приподнятом настроении и эмоционально воодушевленно	0 1 2 3 4 5 6
7.	Я умею находить правильное решение в конфликтных ситуациях с моими воспитанниками	0 1 2 3 4 5 6
8.	Я чувствую угнетенность и апатию	0 1 2 3 4 5 6
9.	Я могу позитивно влиять на продуктивность работы моих воспитанников и коллег	0 1 2 3 4 5 6
10.	В последнее время я стал(а) более отстраненным(ной) и жестким(ой) по отношению к тем, с кем работаю	0 1 2 3 4 5 6
11.	Как правило, воспитанники, их родители и администрация ОУ слишком много требуют от меня или манипулируют мной. Они преследуют только свои интересы	0 1 2 3 4 5 6
12.	У меня много профессиональных планов на будущее, и я верю в их осуществление	0 1 2 3 4 5 6
13.	Я испытываю эмоциональный спад на работе	0 1 2 3 4 5 6
14.	Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многому, что радовало меня раньше	0 1 2 3 4 5 6
15.	Я не могу быть участливым(ой) ко всем воспитанникам, особенно к недисциплинированным и не желающим учиться	0 1 2 3 4 5 6
16.	Мне хочется уединиться от всех и отдохнуть от работы	0 1 2 3 4 5 6
17.	Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и сотрудничества при общении с моими воспитанниками и коллегами	0 1 2 3 4 5 6
18.	Я легко общаюсь с воспитанниками и их родителями независимо от их социального положения и поведения	0 1 2 3 4 5 6
19.	Я многое успеваю сделать на работе и дома	0 1 2 3 4 5 6
20.	Я чувствую себя на пределе возможностей	0 1 2 3 4 5 6
21.	Я многого смогу еще достичь в своей жизни	0 1 2 3 4 5 6
22.	Бывает, что коллеги, воспитанниками и их родители перекладывают на меня груз своих проблем и обязанностей	0 1 2 3 4 5 6

Стимуляция: 22 утверждения (таблица 5). Процедура. Стимулы предъявляются последовательно, друг за другом, в заданном порядке. Участнику необходимо нажать на один из 7 вариантов ответа: «Никогда», «Очень редко», «Редко», «Иногда», «Часто», «Очень часто», «Ежедневно».

Подсчет результатов:

Субшкала	Номер утверждения	Максимальная сумма баллов
Эмоциональное истощение	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20	54
Деперсонализация	5, 10, 11, 15, 22	30
Профессиональная успешность (редукция персональных достижений)	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	48

Форма базы наставляемых

№	ФИО наставляемого	Контакты	Г. р. наставляемого	Основной запрос наставляемого	Дата вхождения в программу	ФИО наставника	Форма наставничества	Место работы/учебы наставника	Дата завершения программы	Результаты программы	Ссылка на кейс/отзыв наставляемого	Отметка о прохождении программы
1												
2												

Форма базы наставников

№	ФИО наставника	Контакты	Место работы/учебы наставника	Основные компетенции наставника	Важные достижения наставника	Интересы наставника	Желаемый возраст наставляемых	Ресурс времени на программу наставничества	Дата вхождения в программу	ФИО наставляемого	Форма наставничества	Место работы/учебы наставляемого	Дата завершения программы	Результаты программы	Ссылка на кейс/отзыв наставника

Оценка программы наставничества

Оцените реализацию программы в баллах, где 1 – минимальный балл, 10 – максимальный

Показатели	Балы									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Методология (целевая модель) наставничества содержит системный подход в реализации программы наставничества в ОО										
Методология (целевая модель) наставничества соответствует запросам образовательной организации (с учетом применяемых форм наставничества)										
Актуальность программы наставничества										
Формы и программы взаимодействия наставника и наставляемого описаны достаточно для внедрения в образовательной организации										
Каждая форма и программа направлены на достижение желаемого конечного результата. Их цели конкретизированы через задачи, формулировки задач соотносены с планируемыми результатами										
Практическая значимость наставнического взаимодействия для личности наставляемого										
Соответствует ли на практике организация процесса наставнической деятельности принципам, заложенным в методологии (целевой модели)										
Адаптивность, динамичность и гибкость программы наставничества										
Понятен ли алгоритм отбора наставников, наставляемых и кураторов										
Наличие понятных форматов (для куратора) по выстраиванию взаимодействия наставника и наставляемого										
Понимание форм поощрения и мотивации наставников и наставляемых										
Наличие методической поддержки и сопровождения проведения апробации (горячая линия, возможность получения участником апробации исчерпывающего ответа на вопрос										
В достаточном ли объеме предоставлен доступ к необходимым ресурсам для апробации методологии наставничества (организационным, методическим, информационным и др.)										

Результатом мониторинга должна быть аналитика реализуемой в образовательной организации программы наставничества требованиям модели, позволяющая выделить ее слабые и сильные стороны, изменения количественных и качественных показателей коллектива, имеющиеся расхождения между планируемыми и реальными результатами участников программы наставничества.

Оцениваемые параметры:

- сильные и слабые стороны реализуемой в образовательной организации программы наставничества;

- возможности программы и угрозы ее реализации;
- процент реализации образовательных и культурных проектов на базе образовательной организации;
- количество собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста, выступающего в роли наставляемого.