

ПРИНЯТО:

Протокол заседания
Педагогического совета МДОУ № 23
№ 6 от «05» апреля 2022 г.

УТВЕРЖДЕНО:

Приказ заведующего МДОУ № 23
№ 22/2-од от «05» апреля 2022 г.
С.А. Жданова



Программа наставничества

**Муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №23» комбинированного вида г. Шуя Ивановской области**

Составитель:

Зам. заведующего по НМР
Адамова Любовь Николаевна

Шуя, 2022

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ:

1. Паспорт программы.
2. Пояснительная записка (актуальность, цель и задачи, сроки реализации, взаимодействие с другими документами дошкольного образовательного учреждения).
3. Характеристика видов применяемых форм наставничества.
4. Типы и формы наставничества.
5. Трудовые функции и действия наставника.
6. Механизм управления программой наставничества.
7. Критерии оценки результативности программы наставничества.
8. Используемая литература.
9. Приложения

1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Компоненты программы	Программа по организации наставничества
<p>Актуальность разработки программы наставничества</p>	<p>Актуальность наставничества для выполнения задач профессионального роста педагогов обусловлена, тем, что поле проблем педагогических кадров отличается значительной широтой, охватывая вопросы содержания и методики воспитания, образования детей дошкольного возраста; контроля и оценки качества образования; внедрения инновационных педагогических технологий; организации учебно-познавательной и проектно-исследовательской деятельности воспитанников, и многие другие. Хотя степень выраженности этих проблем различна, все они, так или иначе, значимы для каждого члена педагогического коллектива, проявляясь в тревожности, беспокойстве, переживаниях, которые могут усиливаться под воздействием как внешних, так и внутренних факторов, в частности, условий образовательной деятельности дошкольного учреждения.</p>
<p>Цель и задачи программы наставничества</p>	<p>Цель: внедрение модели наставничества для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемого, успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников разных уровней образования, в том числе и молодых специалистов, работающих в образовательном учреждении.</p> <p>Задачи</p> <ul style="list-style-type: none"> - создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогических работников учреждения, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров; - оптимизация процесса формирования и развития профессиональных компетенций педагогических работников, в отношении которых осуществляется наставничество; - формирование активной гражданской позиции педагогических работников, развитие у них ответственного и сознательного отношения к работе; - изучение с наставляемыми требований нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей; - активизация участия молодых специалистов в

	<p>профессиональных конкурсах, олимпиадах, фестивалях и мероприятия муниципальной системы образования.</p> <ul style="list-style-type: none"> - обеспечение сопровождения молодых специалистов при подготовке к процессу аттестации; - создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
Сроки реализации программы	2022/2023 учебный год.
Структура программы	<ul style="list-style-type: none"> - Паспорт программы. - Пояснительная записка (актуальность, цель и задачи, сроки реализации, взаимодействие с другими документами образовательного учреждения) - Характеристика видов применяемых форм наставничества - Типы и формы наставничества - Трудовые функции и действия наставника - Механизм управления программой наставничества - Критерии оценки результативности программы наставничества - Используемая литература - Приложение
Составитель программы	Куратор наставничества в МДОУ №23 Заместитель заведующего по НМР Адамова Л.Н.
Участники программы	<ul style="list-style-type: none"> - Куратор - Педагоги-наставники - Наставляемые
Ожидаемые результаты программы	<p>Улучшится качество образовательного процесса в учреждении.</p> <p>Ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста.</p> <p>Произойдет развитие культуры командной работы и проектирования.</p> <p>У наставляемых сформируются «твердые» и «мягкие» навыки, содействующие становлению профессиональных компетенций в соответствии с профессиональным стандартом Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель).</p>

<p>Векторы успешной реализации программы наставничества</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Поощрять направленность на достижение коллективного результата ✓ Включать в программы групповую презентацию результатов проекта ✓ Развивать партнерские связи с представителями профессиональной среды для развития форм наставничества наставнических пар ✓ Стимулировать участие в конкурсах наставников и наставляемых ✓ Правильно определять образовательные и социальные дефициты наставнических пар и разрабатывать программы на их устранение ✓ Осуществлять управление программой наставничества
--	---

2. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность

Акцент на повышение социальной роли педагога в современной России сопровождается ростом требований к его профессионализму и личностным качествам. Не только молодым специалистам, но и педагогам, имеющим немалый стаж работы, приходится осваивать новые знания, умения, компетенции, что ярко проявилось в период пандемии COVID-19, когда образовательные учреждения были вынуждены перестраивать свою деятельность.

Актуальность наставничества для выполнения задач профессионального роста педагогов обусловлена, тем, что поле проблем педагогических кадров отличается значительной широтой, охватывая вопросы содержания и методики воспитания, образования детей дошкольного возраста; контроля и оценки качества образования; внедрения инновационных педагогических технологий; организации учебно-познавательной и проектно-исследовательской деятельности воспитанников и многие другие. Хотя степень выраженности этих проблем различна, все они, так или иначе, значимы для каждого члена педагогического коллектива, проявляясь в тревожности, беспокойстве, переживаниях, которые могут усиливаться под воздействием как внешних, так и внутренних факторов, в частности, условий образовательной деятельности дошкольного учреждения.

Статистические данные свидетельствуют о том, что большое количество специалистов, окончивших колледжи и получивших специальность «Дошкольное образование», не стремятся посвятить свою трудовую деятельность этой профессии, построить профессиональную карьеру. Детский сад они рассматривают как «перевалочную базу» для дальнейшего поиска высокооплачиваемой и наименьшей энергозатратности работы. В этих условиях грамотная поддержка и сопровождение педагогов не только администрацией, но и коллегами в первую очередь опытными воспитателями

очень важна. Наставники призваны мотивировать молодого специалиста на продолжение профессионального становления в стенах дошкольного учреждения. При этом программа наставничества должна быть направлена на профессиональное становление не только молодого педагога, но и педагогов, имеющих большой опыт работы в дошкольном образовании, и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности. Это актуализировано в совокупности требований к профессионализму педагогических работников, предъявляемыми федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования и профессиональным стандартом педагога «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)».

Согласно этим документам, педагог должен быть компетентным в различных областях: обучении, воспитании, развитии; организации взаимодействия с субъектами образования; формировании образовательной среды; инновационной деятельности и пр.

Однако практика показывает, что многие испытывают компетентностные дефициты, спектр которых весьма широк. Выявление и преодоление данных дефицитов имеет для системы образования первостепенное значение в свете указа Президента РФ от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года». При этом очевидно, что разные категории педагогов в условиях объективных изменений требований к содержанию и результатам профессиональной деятельности, определенной растерянности перед новым поколением, более оснащенным технически и технологически, нуждаются в персонифицированной методической и психологической помощи. Дефициты в педагогической деятельности вызваны рядом причин:

Рисунок. Дефициты педагогической деятельности.



Дефицит педагогической деятельности – это внутренняя неготовность самостоятельно преодолеть внешнее препятствие.

Именно система наставничества в образовательном учреждении имеет все шансы исключить или минимизировать реальные трудности молодых специалистов.

Программа наставничества МДОУ №23 разработана с целью оказания помощи педагогическим работникам в их профессиональном становлении, полном раскрытии потенциала личности наставляемого, успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников разных уровней.

Персонализация (персонализация) является необходимостью удовлетворять индивидуальные запросы педагогов в сокращении запросов педагогической деятельности, обусловленные результатами оценки (самооценки) их квалификации и компетентности. Для этого возможно использование и традиционных, и инновационных технологий: обмен опытом, тренинги, коучинг, тьюторство, челлендж, взаимопосещения занятий и мероприятий, ИКТ - консультирование, индивидуальные образовательные маршруты и программы сопровождения. При этом наставничество должно занять достойное место, способствуя преодолению поколенческого разрыва и передаче накопленного опыта в новых формах.

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

Задачи:

- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогических работников ДОУ, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- оптимизация процесса формирования и развития профессиональных знаний, навыков, умений педагогических работников, в отношении которых осуществляется наставничество;
- формирование активной гражданской и жизненной позиции педагогических работников, развитие у них ответственного и сознательного отношения к работе;
- изучение с наставляемыми требований нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей;
- активизация участия молодых специалистов в профессиональных конкурсах, олимпиадах, фестивалях и других мероприятиях педагогического сообщества МДОУ №23, муниципальной и региональной системы образования.
- обеспечение сопровождения молодых специалистов при подготовке к процессу аттестации;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;

- формирование открытого и эффективного педагогического сообщества, в котором выстроены партнерские отношения.

Определены векторы успешной реализации программы наставничества:

- Развивать культуру командной работы и проектирования.
- Поощрять направленность на достижение коллективного результата.
- Включать в программы групповую презентацию результатов проекта.
- Развивать партнерские связи с представителями профессиональной среды для развития форм наставничества «наставник - наставляемый».
- Стимулировать участие в конкурсах наставников и наставляемых.
- Правильно определять образовательные и социальные дефициты наставнических пар и разрабатывать программы на их устранение.
- Осуществлять управление программой наставничества.

Сроки реализации программы наставничества.

Программа наставничества рассчитана на 1 учебный год с учетом того, что качественные изменения наставляемого педагога будут претерпевать позитивные изменения по мере реализации задач годового плана учреждения. То есть в течение года молодой специалист гармонично «вживается» в функционирование дошкольного учреждения, постигает логику различных видов образовательной деятельности. По окончании учебного года, итоги наставничества можно проанализировать в индивидуальном портфолио наставника и наставляемого за отчетный период.

Взаимодействие с другими документами образовательного учреждения.

При разработке программы наставничества учтены концептуальные позиции следующих нормативных документов:

- Приказ Департамента образования Ивановской области от 25.03.2022 №302-о «О Системе наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ивановской области»»
- Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательных организациях городского округа Шуя.

Программа наставничества интегрируется с другими направлениями деятельности учреждения: так в Программе Воспитания предъявляются высокие требования к укладу образовательного дошкольного учреждения и к уровню личностных компетенций педагогов.

Профессиональная общность - это устойчивая система связей и отношений между людьми, единство целей и задач воспитания, реализуемое всеми сотрудниками ДОО. Сами участники общности должны разделять те ценности, которые заложены в основу Программы. Основой эффективности такой общности является рефлексия собственной профессиональной деятельности.

Воспитатель должен соблюдать кодекс норм профессиональной этики и поведения:

- педагог всегда выходит навстречу родителям и приветствует родителей и детей первым;
- улыбка - всегда обязательная часть приветствия;
- педагог описывает события и ситуации, но не даёт им оценки;
- педагог не обвиняет родителей и не возлагает на них ответственность за поведение детей в детском саду;

- тон общения ровный и дружелюбный, исключается повышение голоса;
- уважительное отношение к личности воспитанника;
- умение заинтересованно слушать собеседника и сопереживать ему;
- умение видеть и слышать воспитанника, сопереживать ему;
- уравновешенность и самообладание, выдержка в отношениях с детьми;
- умение быстро и правильно оценивать сложившуюся обстановку и в то же время не торопиться с выводами о поведении и способностях воспитанников;
- умение сочетать мягкий эмоциональный и деловой тон в отношениях с детьми;
- умение сочетать требовательность с чутким отношением к воспитанникам;
- знание возрастных и индивидуальных особенностей воспитанников;
- соответствие внешнего вида статусу воспитателя детского сада.

Детский сад является федеральной инновационной площадкой по теме площадкой по теме «Развитие качества дошкольного образования с использованием инструментария МКДО на образовательной платформе «Вдохновение».

Следовательно, направленность на обогащение компетенций в профессиональной деятельности педагогов по повышению качества образования напрямую будет согласовываться с программой наставничества.

3. ХАРАКТЕРИСТИКА ВИДОВ ПРИМЕНЯЕМЫХ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА

Основные термины, используемые в программе наставничества:

- 1) наставничество - форма обеспечения профессионального становления развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество;
- 2) наставник - педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации;
- 3) наставляемый - участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником, при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения;
- 4) куратор - сотрудник образовательной организации, учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения ~ школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и другие), который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества;
- 5) форма наставничества - способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников;
- 6) персонализированная программа наставничества - это краткосрочная

персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

Персонализированный подход основан на утверждении, что успешность обучения (наставничества) зависит от мотивированности, активности человека и от того, насколько учитываются его индивидуальные особенности, потребности, интересы, проблемы и пр.

При этом обучающийся (наставляемый) имеет возможность самостоятельно проектировать траекторию обучения, ставить учебные цели, управлять процессом их достижения, планируя время, темп, способы обучения, форм и методы обучения, контроля его результатов. Персонализированный подход в настоящее время чаще всего связывают с информационно-коммуникационными (цифровыми) технологиями, поскольку их использование обеспечивает масштабность его реализации.

В ходе реализации программы наставничества применяют различные технологии. Каждая из них имеет свои особенности, цели и адресат. Задача куратора заключается в том, чтобы выбрать адекватную для наставляемого технологию.

Формы взаимодействия в рамках наставничества («педагог - педагог», «руководитель образовательной организации - педагог», по отношению к наставнику или группе наставляемых:

1) наставничество «педагог - педагог» - способ реализации системы наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «педагог- профессионал - педагог, вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения». Разновидностью данной формы наставничества является наставничество реверсивное, когда профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса;

2) наставничество «руководитель образовательной организации - педагог» - способ реализации системы наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «руководитель образовательной организации - педагог», нацеленную на совершенствование образовательного процесса и достижение желаемых результатов руководителем образовательной организации посредством создания необходимых организационно-педагогических, кадровых, методических, психолого-педагогических условий и ресурсов;

3) наставничество в группе - форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек);

Форма наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагогического работника, от имеющихся профессиональных затруднений, от запросов наставляемого и от имеющихся кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

Стратегия обучения педагогов в условиях формального, неформального и информального образования направлена на получение высокого качества образования, предоставляющего возможность сформировать профессиональные компетенции, необходимые для практической деятельности педагога, приобрести прочные умения и навыки, повышающие конкурентоспособность выпускника и способствующие развитию профессиональной карьеры.

В ходе наставнической деятельности у наставника возникает необходимость исполнения таких ролей, как тьютора, модератора, фасилитатора.

Тьютор.

Тьютор – наставник, посредник, человек, который учит самостоятельно решать проблемы (переводить их в задачи); это позиция, сопровождающая, поддерживающая процесс самообразования, индивидуальный образовательный поиск;

Технология тьюторского сопровождения - это вид индивидуального, личного наставничества. Реализуется в трех направлениях: введение особой тьюторской позиции; максимальное насыщение образовательной среды, организация «событийных» форм образовательной деятельности, провоцирующие спонтанное творческое общение наставляемых.

Фасилитатор.

Педагог-фасилитатор:

- стимулирует самостоятельность и ответственность обучающихся при определении учебных целей, способов их достижения при оценке результатов своего труда;
- создает благоприятные условия для самостоятельного и осмысленного учения;
- мотивирует, поощряет взаимодействие в учебной работе.

Фасилитация – это вид командного наставничества. Или - это профессиональная организация деятельности группы наставляемых, направленная для выработки решений и на достижение поставленных целей.

Фасилитация, означает «облегчать», «содействовать».

Модератор.

Модератор - специалист, сопровождающий процесс управления взаимодействием в группе и отвечающий за соблюдение участниками установленных норм и правил поведения.

Модерация – это вид командного наставничества. Или - это эффективная технология, которая позволяет значительно повысить результативность и качество образовательного процесса. Эффективность модерации определяется тем, что используемые приемы, методы и формы организации познавательной деятельности направлены на активизацию аналитической и рефлексивной деятельности обучающихся, развитие исследовательских и проективных умений, развитие коммуникативных способностей и навыков работы в команде. Модерация, как и другие виды сопровождения, имеет определенные характеристики: сосредоточена на конкретной проблеме; ориентирована на кооперацию; исключает формальный контроль и оценку; содержит способы деятельности, указывающие путь решения проблемы для группы; создает

психологически комфортные условия для субъектов профессиональной деятельности.

Модерация рассматривается как один из видов сопровождения человека наряду с консультированием, супервизией.

Коучинг.

Коучинг - это вид командного и индивидуального наставничества. Это пространство, свободное от советов, оценок, указаний, осуждений, экспертного мнения. Коуч посредством эффективных открытых вопросов побуждает человека обратиться к своему глубинному знанию, внутренним ресурсам, помогает ему найти ответы в самом себе, таким образом, актуализирует субъектную позицию. Методы и технологии коучинга позволяют ясно увидеть цель (сформулированную в позитиве, находящуюся в зоне контроля, экологичную, в формате SMART), и спроектировать индивидуальный маршрут ее достижения, максимально вдохновляющий и раскрывающий потенциал человека. Соприкосновение с ценностями человека, создание видения позволяют достичь самых высоких результатов, способствуют личностному росту, повышению уровня осознанности, ответственности за принимаемые решения, уверенности, новому взгляду на жизнь и многое другое.

Супервизия.

Супервизия – это вид индивидуального, личного наставничества. Или - это инструмент улучшения качества коучинга в процессе оказания услуги, а также способ постоянного профессионального развития коуча за счёт создания безопасного пространства, в котором коуч рефлексировывает ситуации и взаимоотношения с определенным клиентом, трансформирует свои непродуктивные реакции и паттерны. Если ценность хорошей супервизии осознана в начале профессионального пути, то привычка получать супервизию станет неотъемлемой частью профессиональной жизни и залогом постоянного развития коуча.

4. ТИПЫ И ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

По методам взаимодействия могут быть выделены следующие типы и формы

- личное наставничество
- групповое наставничество
- командное наставничество
- наставничество ровесниками
- Интернет - наставничество

1) традиционная форма наставничества («один-на-один») - взаимодействие между более опытным и начинающим педагогическим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики;

2) виртуальное (дистанционное) наставничество - дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и другое. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник

наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц;

3) краткосрочное или целеполагающее наставничество - наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей;

4) ситуационное наставничество - наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в ней. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного;

5) скоростное наставничество - однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом), с целью построения взаимоотношений с другими педагогическими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник - наставляемый» («равный - равному»).

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично измененной с учетом ступени обучения, профессиональной деятельности, и первоначальных ключевых запросов участников программы

Практика наставничества может состоять из пяти основных техник её реализации, которые носят образные названия «сопровождение», «посев», «катализация» «показ», «сбор урожая».

Их можно интерпретировать следующим образом:

- «сопровождение» – наставник обязан предоставлять наставляемому необходимую и своевременную помощь, в том числе посредством участия в развитии профессиональных умений и компетенций в процессе обучения;

- «посев» – наставник содействует формированию у наставляемого знаний и умений, которые в данный момент для него не актуальны, но приобретут ценность в недалекой перспективе, когда новая ситуация этого потребует;

- «катализация» – наставляемый погружается в среду изменений в системе образования и/или образовательном процессе, что дает импульс расширению его личностного и психолого-педагогического кругозора, трансформации профессиональных и личностных ценностей;

- «показ» – наставник на своем собственном примере демонстрирует технологии, методики, приемы обучения и воспитания как способы решения образовательных задач, которые должен решать наставляемый;

- «сбор урожая» – наставник концентрирует свое внимание и деятельность на получении обратной связи с наставляемым с целью анализа и осмысления достигнутых результатов и определения дальнейших перспектив.

Челленж.

Челлендж – это форма работы ориентирована на создание системы сотрудничества между участниками образовательного процесса через

систематическое выполнение определённых заданий в установленные сроки. Это эффективная нетрадиционная форма работы, использование которой благоприятно влияет на образовательный процесс.

В переводе с английского языка данное слово означает «вызов», совершение какого-либо действия, сложной задачи.

Челлендж – это своеобразная игра, которая действует как цепочка – вызов для конкретных людей, чтобы те выполнили какие – либо действия не только для развлечения, но и в познавательных целях.

Участник челленджа должен выполнить ряд заданий с разным уровнем сложности. Если в сети интернет задания носят развлекательный характер, то в наставничестве помогают достичь образовательные цели. В основе челленджа всегда лежит действие, оно должно быть интересным, эмоциональным, также челлендж имеет срок и состязательный компонент.

Лайфхак

Лайфхак (от *лайфхакинг*, англ. *lifhacking*) — «хитрость жизни», «народная мудрость» или полезный совет, помогающий решать текущие (бытовые) проблемы для экономии времени. На современном языке наставника лайфхак - это набор методик и приёмов «взлома» окружающей жизни для упрощения процесса достижения поставленных целей при помощи разных полезных советов и хитрых трюков в учебном процессе.

Использование лайфхаков – важная составляющая внедрения ФГОС ДО.

Цель которого состоит в том, чтобы создать условия, при которых наставляемые самостоятельно и охотно приобретают недостающие знания из разных источников; учатся пользоваться приобретенными знаниями для решения познавательных и практических задач; приобретают коммуникативные умения, работая в различных группах; развивают у себя исследовательские умения (умения выявления проблем, сбора информации, наблюдения, проведения эксперимента, анализа, построения гипотез, обобщения); развивают системное мышление.

Устройство современной индивидуальной и общественной жизни педагогов дошкольного учреждения стремительно меняется и это влечет за собой овладение профессиональными и надпрофессиональными (универсальными) навыками (ПРИЛОЖЕНИЕ).

То есть, выбранные в учреждении типы и формы наставничества должны решать задачи двух основных направлений в становлении профессиональных компетенций педагога дошкольного образования:

Направления	Содержание направления
Профессионализация	Появление новых профессиональных качеств и именно здесь педагогу необходимо наставничество. Hard skills, или жесткие навыки. Это конкретные умения, которые используются в профессиональной деятельности.

Социализация	Появление новых качеств личности. Soft skills, или гибкие навыки, умения, не связанные с конкретной работой, но помогающие делать ее эффективно: способность общаться и договариваться, креативность, планирование, принятие решений.
--------------	--

5. ТРУДОВЫЕ ФУНКЦИИ И ДЕЙСТВИЯ НАСТАВНИКА.

Наставником может являться опытный педагогический работник, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области воспитания и образования. 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.

Критерии	Характеристика
Квалификация сотрудника	Учет направления педагогической деятельности педагога - наставника: воспитатель групп раннего возраста, воспитатель дошкольной группы, учитель – логопед, учитель-дефектолог, педагог – психолог, инструктор по физической культуре
Показатели результативности	Стабильно высокие результаты образовательной деятельности. Трансляция и диссеминация опыта работы на муниципальном и региональном уровне
Профессиональные знания и навыки	Знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста. Владение специфическими профессиональными компетенциями в вопросах реализующего направления (воспитатель, учитель – логопед и т.д.). Коммуникативная компетентность в вопросах эффективного сотрудничества со всеми

	участниками образовательных отношений. ИКТ – компетенции
Профессионально важные качества личности	Умения: - обучать других - слушать - умение говорить (грамотная речь) - аккуратность, дисциплинированность - ответственность - ориентация на результат - командный стиль работы -
Личные мотивы к наставничеству	Потребность в приобретении опыта педагога – наставника. Желание оказывать профессиональную помощь. Профессиональные амбиции в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации

Трудовые функции и действия наставника закреплены в Положении о системе наставничества в учреждении. Также они должны соответствовать критериям трудовых функций, представленных в Профессиональном стандарте «Педагог». Код - А. Педагогическая деятельность по проектированию и реализации образовательного процесса в образовательной организации. Воспитание. Обучение. Развитие.

Код - В. Педагогическая деятельность по реализации программ дошкольного образования. Трудовые действия. необходимые умения, необходимые знания. Другие характеристики.

ИКТ – компетенции

Наставничество рассматривается как значимый элемент кадровой политики ДОУ, помогающий решить ряд организационных и управленческих задач, среди которых адаптация и обучение новых работников, снижение текучести кадров, развитие потенциала сотрудников.

Наставничество – это, по сути, система научно – методической работы, которую организует куратор.

Структура научно – методической работы по наставничеству включает такие взаимосвязанные, взаимообусловленные и последовательные действия, как:

- диагностика и самодиагностика и оценка профессиональных (квалификационных, компетентностных) дефицитов педагогов в контексте реализации профессионального стандарта педагога и требований ФГОС ДО в целостном образовательном процессе;
- анализ, идентификация и осознание педагогами профессиональных (квалификационных, компетентностных) дефицитов;

- обозначение дефицитов профессионального проблемного поля (П.П.П.);
- поиск и реализацию оптимальных и конструктивных способов ликвидации профессиональных проблем и преодоления затруднений и компетентностных дефицитов;
- оказание различных видов персонифицированной (персонализированной) помощи педагогам (методической, психологической, научной, технологической и пр.).

Наличие такой системы позволяет избежать формального сообщения нуждающимся в конкретной помощи педагогическим работникам информации об актуальных проблемах, тенденциях, инновациях в дошкольном образовании; прогрессивных образовательных практиках. Рост профессионального мастерства педагога становится реальным, поскольку осуществляется диагностика и оценка качества его работы.

Основными принципами наставничества в образовательном учреждении являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики. Известно, что профессионализм складывается на протяжении всего зрелого периода жизни. Темп и скорость, с которыми развивается мастерство педагогов, в разные периоды различны.

Программа наставничества способствует становлению профессионализма педагога независимо от опыта его работы:

1. Вхождение в профессиональное образовательное пространство.
2. Профессиональное самоопределение.
3. Творческая самореализация.
4. Проектирование профессиональной карьеры.
5. Вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность.
6. Самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

Многолетний опыт работы педагогического коллектива позволяет наметить следующие направления деятельности по отношению к наставляемому:

- Индивидуальные и групповые беседы администрации, научно - методической службы, педагогов - наставников о цели, назначении, принципах и содержании деятельности дошкольного учреждения, о психолого-педагогических особенностях воспитанников, о личностной позиции и педагогической миссии воспитателя детского сада.
- Создание в организации условий для личностных проявлений педагога, для его самореализации.
- Организация систематического, грамотного, увлекательного психолого-педагогического просвещения педагогов в различных формах.
- Создание условий для повышения квалификации, профессионально-педагогической переподготовки воспитателей (если они пришли из других сфер деятельности).
- Вовлечение педагогов в научно-методическую и инновационную деятельность.
- Деятельность всевозможных клубов, вечеров, интересных встреч, дискуссий, неформального общения профессиональной направленности.

- Диагностика и мониторинг образовательного процесса, роста профессионального мастерства педагога.
- Проведение и психолого-педагогический анализ мероприятий, организованных педагогами.
- Контроль, учёт и оказание методической помощи педагогам.
- Обеспечение или предложения педагогам самостоятельно изучить необходимую литературу с рекомендациями по организации образовательного процесса, взаимодействию с родителями воспитанников, повышению профессиональной компетентности.
- Обучение педагогов правильному и рациональному ведению документации, электронному документообороту.
- Своевременное решение конфликтных ситуаций.

Рисунок. Карта устранения дефицитов профессионального проблемного поля (П.П.П.) в ходе реализации программы наставничества.

Наименование программы/формы наставничества	Профессиональное проблемное поле (П.П.П.)		
	Образовательные дефициты	Социальные дефициты	Профессиональные дефициты

Данная карта заполняется наставником по данным анкетирования, тестирования, диагностики и самодиагностики наблюдения наставляемого. А также при тесном взаимодействии с куратором наставничества (ПРИЛОЖЕНИЕ).

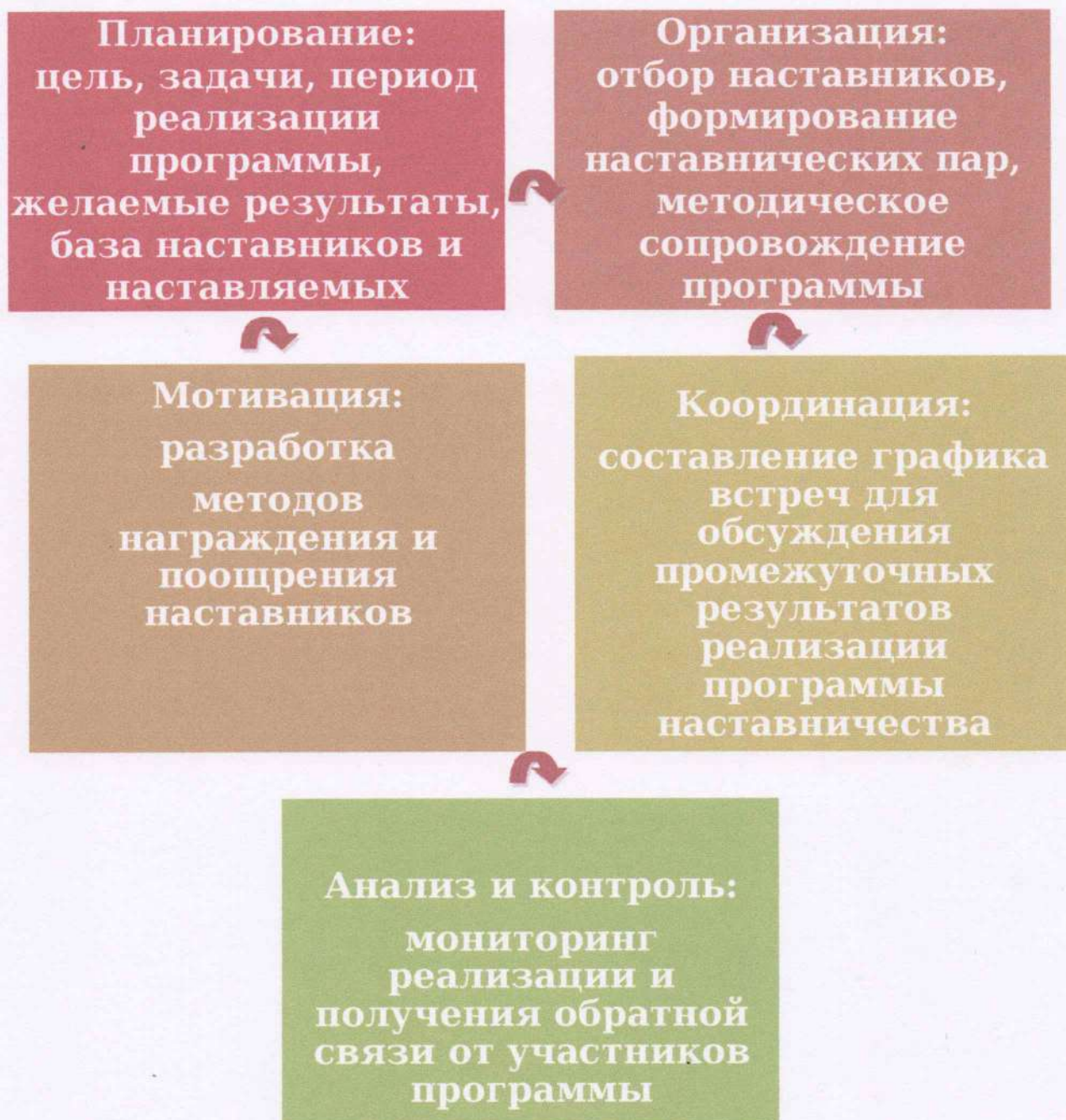
Дефициты профессионального проблемного поля позволяют составить «Индивидуальный план профессионального развития (сопровождения)» (ПРИЛОЖЕНИЕ).

**6. МЕХАНИЗМ
НАСТАВНИЧЕСТВА.**

УПРАВЛЕНИЯ

ПРОГРАММОЙ

Рисунок. Механизм управления программой наставничества.



Этапы реализации программы наставничества:

- I. Подготовительный.
- II. Основной.
- III. Итоговый.

I. Подготовительный этап реализации программы включает в себя:

- Изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве.
- Закрепление наставнических пар.
- Подбор методической литературы для изучения.
- Входящая самодиагностика и диагностика наставнических пар (ПРИЛОЖЕНИЕ).

В качестве диагностик в МДОУ №23 используются:

- методы по выявлению компетентностных дефицитов. Анализ используемых в этих целях методик позволяет выделить следующие их группы. общепедагогические методы диагностики (методы опроса, наблюдение, анализ продуктов профессиональной деятельности и документации и пр.);
- методы самоанализа и самооценки профессиональной деятельности (анкетирование, карты самооценки, карты затруднений и пр.);
- методы экспертной оценки и анализа профессиональной деятельности (тесты, профессиональные задачи, кейсы и пр.);
- методы мониторинга профессиональной деятельности (карты наблюдения, посещения занятий и мероприятий, диагностические работы с использованием оценочных инструментов и пр.);
- Заполнение карты устранения дефицитов (ПРИЛОЖЕНИЕ).
- Составление индивидуального плана профессионального развития (сопровождения), с учетом индивидуальных дефицитов. (ПРИЛОЖЕНИЕ).

II этап Основной включает в себя:

- Совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми.
- Совместное проектирование образовательного процесса, составление перспективного плана работы.
- Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других дошкольных образовательных учреждений.
- Показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставниками в разных возрастных группах или по профильному направлению.
- Посещение режимных моментов и показ совместной деятельности с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми.
- Консультации для педагогов по работе с родителями.

- Самообразование педагогов.
- Обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.

III Этап реализации программы - итоговый включает в себя.

- Показ наставляемыми открытых мероприятий в образовательном учреждении.
- Участие в конкурсах на муниципальном уровне.
- Анализ результатов работы на педагогическом совете.
- Ежегодное подведение итогов работы.
- Обобщение опыта работы «Индивидуальное портфолио».

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение наставляемым целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля и наполняемости (содержания) индивидуального портфолио педагога.

7. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ П ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Эффективность реализации программы наставничества прослеживается в устранении дефицитов профессионального проблемного поля наставляемого, При повторном заполнении карты дефицитов, с учетом качественных изменений наставляемого.

В получении информации о достижениях наставника и наставляемого, которые размещаются в индивидуальных портфолио.

В ходе повторной самодиагностики по «Карте индивидуального профессионального развития», карты «Самоанализа и анализа уровня подготовки педагога по введению профстандарта», «Квадрата функций».

По итогам выполнения всех мероприятий «Индивидуального плана профессионального саморазвития (сопровождения).

ИСПОЛЬЗУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Бим-Бад Б. М. Профессиональный стандарт педагога – «наше все»?// Аккредитация в образовании № 6 – 2016 – с. 26-28.
2. Забродин Ю. М., Гаязова Л. А. Стандарт профессиональной деятельности педагога: проблемы общественно-профессионального обсуждения (Электронный ресурс)// Психологическая наука и образование - psyedu.ru
3. Профессиональный стандарт ПЕДАГОГ (Педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель) // www.consultant.ru
4. Ямбург Е. А. Что принесет учителю новый профессиональный стандарт педагога? //М.: Просвещение, 2014

Профессиональные и надпрофессиональные (универсальные) навыки.

<p>Hard skills (англ. «твердые навыки») Профессиональные умения педагога</p>	<p>Soft skills (англ. «мягкие навыки») Надпрофессиональные умения (универсальные) педагога</p>
<p>Гностические умения – умения, с помощью которых педагог изучает ребенка (индивидуальные особенности, возрастные, личностные качества, взаимоотношение со сверстниками, взрослыми, степень эмоционального благополучия). Также объектом изучения является и семья. Гностические навыки используются при изучении педагогического опыта других воспитателей.</p>	<p>Навыки стратегического и системного мышления. Навыки самостоятельного конструирования индивидуальной траектории развития человека. Клиентоориентированность (умение работать с запросами потребителей (Консультационный центр для семей, осуществляющих домашнее воспитание). Мультикультурность (понимание национального и культурного наследия разных народов).</p>
<p>Конструктивные умения – для проектирования педагогического процесса, воспитания детей с учетом перспектив образовательной работы. Педагог проектирует материальное оснащение образовательного процесса (оборудование для игр, занятий). Конструктивные навыки воплощаются в планировании работы, в составлении конспектов воспитательно-образовательной работы, сценариев, праздников, досуга.</p>	<p>Умение управлять проектами и процессами. Умение быстро принимать решение. Умение распределять ресурсы. Бережливое производство. Управление временем.</p>
<p>Коммуникативные умения – проявляются при установлении педагогически целесообразных взаимоотношений с отдельными детьми и со всей группой, с родителями воспитанников, с коллегами по работе, с администрацией дошкольного учреждения.</p>	<p>Навыки межотраслевой коммуникации (учитель - логопед, педагог дополнительного образования, педагог - психолог и т.д.). Умение работать с коллективом, группами и отдельными людьми. Понимание профессиональных задач. Управление стрессом и эмоциями (способность быть тактичным и проявлять дипломатию).</p>
<p>Организаторские умения – распространяются на деятельность воспитанников, родителей, коллег. Важное решение, что будет делать он сам, а что можно поручить детям, к чему целесообразнее привлечь родителей.</p>	<p>Исполнительность. Ответственность. Проактивность. Осознание необходимости управлять собственным развитием.</p>
<p>Специальные умения – петь, танцевать, читать стихи (сочинять), вязать, мастерить игрушки, показывать (инсценировать) кукольный театр и другое.</p>	<p>Способность к художественному творчеству, развитие эстетического вкуса.</p>

**ПРИЛОЖЕНИЕ
ОБРАЗЕЦ**

СОГЛАСОВАНО:

_____ Л.Н. Адамова
Куратор по наставничеству
в МДОУ № 23
«_____» _____ 20____ г.

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН
профессионального развития (сопровождения) в рамках программы
наставничества «ЛОГОСоты».**

Направление: «Коррекционно – развивающая работа с дошкольниками 4-7 лет.

Форма наставничества: «наставничество в группе» (реверсивное наставничество).

Ф. И. О. сотрудника (наставляемого): перепрофилированный педагог - практик/ Иванова Мария Ивановна

Наставник: Петрова Надежда Петровна

№	Направления работы	Сроки	Форма работы
1	Согласование наставнических пар	Сентябрь 2022г.	Педагогический совет
2	Самоанализ и анализ куратором по наставничеству соответствие листу «Соответствие профессиональным функциям «Воспитание. Развитие. Обучение. ИКТ»	Сентябрь 2022г.	Куратор наставничества в ДОУ. Заседание наставнических пар /групп
3	Утверждение индивидуального плана профессионального развития (сопровождения) по направлению	Октябрь 2022г.	Заседание наставнических пар /групп
4	Выполнение задания наставника по развитию моторной базы речи у старших дошкольников «Супер – нейро – задание».	Октябрь 2022 г.	Съемка видеоролика «Нейропсихологические игры»
5	Знакомство с эффективным опытом по изготовлению	Октябрь 2022 г.	Совместный просмотр с последующим анализом

	игровых пособий для развития фонематических процессов у детей		видеоролика «Логопедический лайфхак» - «Звуковой анализ - это весело!»
6	Анализ информационных материалов наставника по организации логопедического мониторинга	Октябрь 2022 г.	Сбор медицинских и педагогических сведений о развитии детей группы. Заполнение речевых карт в ходе диагностики. Мониторинг детского развития. Инструментарий. Критерии целевых ориентиров.
7	Правила оформления планирующей документации - разработка «Рабочей программы учителя - логопеда»	Сентябрь - ноябрь 2022	Написание годового плана коррекционной работы. Перспективные планы по речевым диагнозам. Индивидуальные планы на каждого ребенка. Календарный план коррекционной работы. Тетради взаимодействия с воспитателями.
8	Методика организации логопедических игр с детьми. Требования к логопедическому пособию для самостоятельной игры детей.	В течение года	Практическая работа. «Успешная тройка» - взаимообучение педагогов.
9	Информационное просвещение родителей по вопросам речевого развития воспитанников	В течение года	Оформление материалов родительского уголка группы. Разработка буклета по лексическим темам недель. Еженедельные консультации для родителей логопедической группы, знакомство с методами

			и приемами логопедической работы. Систематическое ведение тетрадей взаимосвязи учителя-логопеда с родителями.
10	Составление плана по самообразованию «Проектирование психологически безопасной и комфортной образовательной среды в группе для детей с РАС»	В течение года	Самостоятельная работа. Анализ литературы и программно - методического обеспечения.
11	Организация индивидуальной работы с ребенком, имеющим речевое нарушение	Ноябрь 2022 г.	Практическая деятельность. Просмотр видеосюжета индивидуального занятия автоматизации звуков, с последующим составлением конспекта и проведением по образцу
12	Проведение занятия по образцу наставника	Декабрь 2022 г.	«Педагогическая шпаргалка»
13	Организация досугов и развлечений с детьми	Октябрь 2022 г. Апрель, Март 2023г.	Написание конспектов совместных занимательных проектов «Времена года». Реализация проекта «Времена года». Театрализованное представление.
14	Организация здоровьесберегающей деятельности с детьми	Сентябрь 2022 г.	Наблюдение деятельности у наставника
15	Оснащение РППС логопедического уголка, логопедического кабинета.	Сентябрь – октябрь 2022 г.	Паспорт логопедического кабинета. Оформление интерактивной стены в логопедическом кабинете «Дерево красивой речи»

16	Распространение опыта	Октябрь 2022 г.	Участие во всероссийском конкурсе журнала «Логопед». Конспект «От кареты до ракеты» на материале лексической темы «Транспорт»
17	«Эффективное общение» - технологии речевой коммуникации со всеми участниками образовательных отношений.	В течение года	Диалог и «кофе - брейк»
18	Подготовка сообщений, презентаций, докладов. ИКТ - компетенции.	В течение года	Логопедический челлендж «Компот». Презентации «Осень», «Весна», «Зима», «Лето»
20	Неформальное общение	В течение года	Совместные культмассовые мероприятия. «Мудрый круг» - деловая игра.
21	Подведение итогов работы за прошедший год Создание и защита портфолио «Пирамида успеха»	Май 2023 г.	Презентация на итоговом педсовете

Наставник

_____ Н.П. Петрова

**ОТЧЕТ-АНКЕТА НАСТАВНИКА
О РЕЗУЛЬТАТАХ РАБОТЫ НАСТАВЛЯЕМОГО**

Уважаемый наставник! Предлагаем вам принять участие в оценке наставничества

(ФИО лица, в отношении которого осуществляется наставничество)

(ФИО лица, в отношении которого осуществлялось наставничество)

Ваши ответы помогут при определении степени готовности лица, в отношении которого осуществлялось наставничество, к самостоятельному выполнению должностных обязанностей, выявлению эффективных методов обучения и наиболее типичных трудностей, с которыми сталкивается сотрудник на новом месте работы.

Используя шкалу от 1 до 10 (где 10 – максимальная оценка, 1 – минимальная оценка), проведите оценку по нижеследующим параметрам.

1. Достаточно ли было времени, проведенного вами с лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество, для получения им необходимых знаний и навыков?
2. Насколько точно следовало вашим рекомендациям лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество?
3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?
4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?
5. Насколько, по вашему мнению, лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество, готово к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?
6. Каков на данный момент, на ваш взгляд, уровень профессионализма лица, в отношении которого осуществлялось наставничество?
7. Какой из аспектов адаптации, на ваш взгляд, является наиболее важным для нового сотрудника при прохождении наставничества? (расставьте баллы от 1 до 10 для каждого из параметров)
 - Помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения
 - Освоение практических навыков работы
 - Изучение теории, выявление пробелов в знаниях
 - Освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства
8. Какой из используемых вами методов обучения вы считаете наиболее эффективным (расставьте баллы от 1 до 10 для каждого из методов):
 - Самостоятельное изучение наставляемым материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте.
 - В основном самостоятельное изучение обучающимся материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону.
 - Личные консультации в заранее определенное время.
 - Личные консультации по мере возникновения необходимости.
 - Поэтапный совместный разбор практических заданий.

2. Оцените, в какой мере лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество, следует общепринятым правилам и нормам поведения и работы

3. Какие наиболее важные для успешного и самостоятельного выполнения должностных обязанностей, на ваш взгляд, знания и навыки вам удалось передать лицу, в отношении которого осуществлялось наставничество?

4. Использовались ли вами какие-либо дополнительные методы, помимо перечисленных (если да, то перечислите их)

5. Кратко опишите ваши предложения и общие впечатления от работы с лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество:

20__ г.

С отчетом ознакомлен (а) _____
(фамилия, инициалы) (подпись сотрудника) (дата ознакомления)

**ОТЧЕТ-АНКЕТА НАСТАВЛЯЕМОГО О ПРОЦЕССЕ ПРОХОЖДЕНИЯ
НАСТАВНИЧЕСТВА И РАБОТЕ НАСТАВНИКА**

Уважаемый сотрудник! Предлагаем вам принять участие в оценке наставничества

(ФИО наставника) в отношении _____
(Ваши ФИО).

Ваши ответы помогут при выявлении наиболее типичных трудностей, с которыми сталкивается сотрудник на новом месте работы. В результате ваших искренних ответов на вопросы этой анкеты будут определены лучшие наставники, а также выявлены проблемы адаптации в процессе наставничества сотрудника, на которые руководителям структурных подразделений следует обратить внимание, что в конечном итоге поможет быстрее освоиться на новом рабочем месте не только вам, но и будущим новичкам.

Используя шкалу от 1 до 10 (где 10 – максимальная оценка, 1 – минимальная оценка), проведите оценку по нижеследующим параметрам.

1. Достаточно ли было времени, проведенного с вами наставником, для получения необходимых знаний и навыков?
2. Как бы вы оценили требовательность наставника?
3. Насколько полезными в работе оказались полученные в ходе наставничества теоретические знания по вашей специализации?
4. Насколько полезными в работе оказались полученные в ходе наставничества практические навыки по вашей должности?
5. Насколько быстро вам позволили освоиться на новом месте работы знания об истории, культуре, принятых нормах и процедурах работы внутри образовательной организации?
6. Являются ли полученные в ходе наставничества знания и навыки достаточными для самостоятельного выполнения обязанностей, предусмотренных вашей должностью?
7. Расставьте баллы от 1 до 10 для каждого из методов при оценке времени, потраченного наставником на различные способы обучения при работе с вами (1 — метод почти не использовался, 10 — максимальные затраты времени)
 - В основном самостоятельное изучение материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте
 - В основном самостоятельное изучение материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону
 - Личные консультации в заранее определенное время
 - Личные консультации по мере возникновения необходимости поэтапный совместный разбор практических заданий
8. Какой из перечисленных или иных использованных методов вы считаете наиболее эффективным и почему?

9. Какие наиболее важные, на ваш взгляд, знания и навыки для успешного выполнения должностных обязанностей вам удалось освоить благодаря прохождению наставничества?

10. Кто из Ваших коллег кроме наставника, особенно помог вам в период адаптации?

11. Какой из аспектов адаптации показался вам наиболее сложным?

12. Кратко опишите ваши предложения и общие впечатления от работы с наставником:

20__ г.

С отчетом ознакомлен(а) _____

(фамилия, инициалы) (подпись наставника) (дата ознакомления)

ПРИЛОЖЕНИЕ

**ПРИМЕРНЫЙ ОТЗЫВ ОБ ИТОГАХ ВЫПОЛНЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНОГО
ПЛАНА НАСТАВЛЯЕМОГО**

_____ (Ф.И.О.) _____ (должность)

за период с _____ по _____ 20 _____ года

№ п/п	Показатели	Краткая характеристика достигнутых показателей
1	Знакомство с какими положениями из нормативно-правовых актов, регламентирующих выполнение должностных обязанностей, позволило улучшить работу	
2	Какие теоретические знания оказались полезны в организации профессиональной деятельности	
3	Каков уровень работоспособности, объем выполняемых функциональных обязанностей	
4	Как изменилось отношение к работе, самостоятельность и инициативность в профессиональной деятельности	
5	Как исполняются распоряжения и указания администрации, связанные с профессиональной деятельностью	
6	Как изменилось профессиональное общение, соблюдаются нормы профессиональной этики	
7	Каковы уровень адаптированности в коллективе, взаимоотношения с коллегами,	
	Участие в жизни коллектива	

Выводы:

Рекомендации:

Наставник _____

С отчетом об итогах наставничества ознакомлен _____

Примечание.

* в разделе «Вывод» описывается объем и качество выполнения индивидуального плана; готовность к самостоятельному исполнению наставляемым функциональных обязанностей.

** в разделе «Рекомендации» отмечаются: основные профессиональные трудности, возникающие у наставляемого и способы их устранения; вопросы, которые необходимо дополнительно изучить наставляемому в целях совершенствования профессиональной компетентности; указание направлений необходимой дополнительной профессиональной подготовки (обучения).

АНКЕТА ДЛЯ НАЧИНАЮЩЕГО ПЕДАГОГА

- Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки:

– да; – нет; – частично.

Каких знаний, умений, навыков, компетенций Вам не хватало в начальный период педагогической деятельности?

- В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности:

- | | |
|---|--------------------------|
| – в календарно-тематическом планировании | – да; – нет; – частично; |
| – в проведении занятий | – да; – нет; – частично; |
| – в проведении воспитательных мероприятий | – да; – нет; – частично; |
| – в общении с коллегами, администрацией | – да; – нет; – частично; |
| – в общении с детьми, их родителями | – да; – нет; – частично; |
| – другое (допишите) _____ | |

- Что представляет ли для вас трудность:

- | | |
|--|--------------------------|
| – формулировка целей занятия | – да; – нет; – частично; |
| – выбор соответствующих методов и методических приемов | |

для реализации целей занятия

– да; – нет; – частично;

- | | |
|--|--------------------------|
| – мотивация деятельности детей | – да; – нет; – частично; |
| – формулировка вопросов проблемного характера | – да; – нет; – частично; |
| – создание проблемно-поисковых ситуаций | – да; – нет; – частично; |
| – подбор для детей заданий различной степени трудности | – да; – нет; – частично; |
| – активизация и мотивация я детской деятельности | – да; – нет; – частично; |
| – организация сотрудничества детей | – да; – нет; – частично; |
| – организация своевременного контроля и коррекции образовательных достижений детей | – да; – нет; – частично; |
| – развитие творческих способностей детей | – да; – нет; – частично; |
| – другое _____ | (допишите) |

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

- самообразованию;
- практико-ориентированному семинару;
- курсам повышения квалификации;
- мастер-классам;
- творческим лабораториям;
- индивидуальной помощи со стороны наставника;
- предметным кафедрам;
- школе начинающего воспитателя;
- другое (допишите) _____

- Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них Вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора): – типы уроков, методика их подготовки и проведения;
 - методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе; –
 - приемы активизации учебно-познавательной деятельности детей;
 - учет и оценка современных образовательных результатов детей;
 - психолого-педагогические особенности детей разных возрастов;
 - урегулирование конфликтных ситуаций;
 - формы работы с родителями
 - формы и методы педагогического сотрудничества с детьми;
 - другое (допишите)

ПЛАН РАБОТЫ

№	Деятельность	сентябрь	октябрь	ноябрь	декабрь	январь	февраль	март	апрель	май
1	Знакомство с опытом работы по данному направлению									
2	Анализ литературы									
3	Изготовление пособий									
4	Работа с родителями									
5	Работа с детьми (мероприятие)									
6	Работа с педагогами									

Карта индивидуального профессионального развития.

Цель:

Самоанализ уровня компетентности в соответствии с требованиями, предъявляемыми к педагогу Профессиональным стандартом.

Задача:

Определение направления дальнейшего профессионального развития педагога.

Шкала:

Столбец 3: ценность данного умения для моей практики; варианты ответа: важно / трудно сказать/ не важно;

Столбец 4: имею достаточные знания для реализации умения на практике: да / трудно сказать / нет

Столбец 5: пробовала реализовать на практике: да / нет

Столбец 6: имею продукт (разработку, доклад, публикацию и т.п.), где реализовано это умение: да / нет

	Педагогические умения	Ценность	Знания	Практика	Продукт
1	2	3	4	5	6
	Воспитание				
1	Владение методами организации экскурсий, походов и экспедиций				
2	Владение методами музейной педагогики, используя их для расширения кругозора воспитанников				
3	Эффективно регулировать поведение воспитанников для обеспечения безопасной образовательной среды.				
4	Эффективно мотивировать учебно-познавательную деятельность воспитанников				
5	Ставить воспитательные цели, способствующие развитию				

	воспитанников, независимо от их происхождения, способностей и характера				
6	Постоянно искать педагогические пути достижения поставленных целей				
7	Устанавливать и поддерживать четкие правила поведения в группе в соответствии с правилами поведения				
8	Уметь общаться с детьми, признавая их достоинство, понимая и принимая их				
9	Уметь находить ценностный аспект знания и информации и обеспечивать его понимание и переживание воспитанниками				
10	Уметь проектировать и создавать ситуации и события, развивающие эмоционально-ценностную сферу ребенка (культуру переживаний и ценностные ориентации ребенка)				
11	Уметь воплощать воспитательные возможности различных видов деятельности ребенка - дошкольника (игровой, коммуникативной, познавательной – исследовательской, продуктивной, двигательной т .д.)				
12	Уметь строить воспитательную деятельность с учетом культурных различий детей, половозрастных и индивидуальных особенностей				
13	Уметь создавать в группе детско - взрослые общности воспитанников, их родителей и педагогов				
14	Уметь поддерживать конструктивные воспитательные усилия родителей (лиц, их заменяющих) воспитанников, привлекать семью к решению вопросов воспитания ребенка				
15	Уметь сотрудничать (конструктивно взаимодействовать) с другими педагогами и специалистами в решении задач духовно - нравственного развития ребенка.				
16	Уметь анализировать реальное состояние дел в группе				

	поддерживать в детском коллективе деловую дружелюбную атмосферу				
17	Уметь защищать достоинство и интересы воспитанников, помогать детям, оказавшимся в конфликтной ситуации и/или неблагоприятных условиях				
18	Поддерживать уклад, атмосферу и традиции жизни детского сада, внося в них свой положительный вклад				
Обучение					
20	Иметь высшее образование				
21	Демонстрировать знание предмета и программы обучения				
22	Уметь планировать, проводить занятия, анализировать их эффективность (самоанализ)				
23	Владеть формами и методами обучения, выходящими за рамки занятий: дополнительное образование				
24	Использовать специальные подходы к обучению, для того чтобы включить в образовательный процесс всех воспитанников: со специальными потребностями в образовании; одаренных; воспитанников для которых русский язык не является родным; детей с ограниченными возможностями и т.д.				
25	Уметь объективно оценивать знания воспитанников, используя разные формы и методы контроля.				
26	Владеть ИКТ- компетенциями: основы работы с текстовыми редакторами				
27	Владеть ИКТ- компетенциями: электронными таблицами				
28	Владеть ИКТ- компетенциями: электронной почтой и браузерами				
29	Владеть ИКТ- компетенциями: мультимедийным				

	оборудованием				
30	Владеть ИКТ- компетенциями: использование DVD, CD				
31	Владеть ИКТ- компетенциями: Интернет и сетевые ресурсы				
32	Владеть использованием современных образовательных технологий				
33	Владеть использованием разнообразных форм, приемов, методов и средств обучения, в т. ч. по индивидуальным учебным планам и ускоренным курсам				
34	Владеть разработкой рабочей программы по предмету, курсу на основе примерных основных общеобразовательных программ				
35	Владеть формами поддержки разнообразных видов деятельности воспитанников				
36	Владеть формами развития познавательных интересов, способностей воспитанников				
37	Владеть современными формами организации самостоятельной деятельности воспитанников, в т. ч. проектно-исследовательской, групповой				
38	Уметь реализовать проблемное обучение, осуществлением связи обучения по предмету (программе) с практикой				
Развитие					
39	Готовность принять разных детей, вне зависимости от их особенностей в поведении, реальных учебных возможностей, состояния нравственного, психического, физического, социального здоровья				
40	Установка на оказание помощи любому ребенку				

41	Способность в ходе наблюдения выявлять и формулировать разнообразные проблемы детей, связанные с особенностями их развития				
42	Способность оказать адресную помощь ребенку своими педагогическими приемами				
43	Готовность к взаимодействию с другими специалистами в рамках психолого-медико-педагогического консилиума				
44	Умение читать документацию специалистов (психологов, дефектологов, логопедов и т.д.)				
45	Умение составлять совместно с другими специалистами программу индивидуального развития ребенка				
46	Владение специальными методиками, позволяющими проводить коррекционно-развивающую работу				
47	Умение отслеживать динамику развития ребенка.				
48	Умение защитить тех, кого в детском коллективе не принимают				
49	Знание общих закономерностей развития личности и проявления личностных свойств, психологических законов периодизации и кризисов развития, возрастных особенностей воспитанников				
50	Умение использовать в практике своей работы психологические подходы: культурно-исторический, деятельностный и развивающий				
51	Умение проектировать психологически безопасную и комфортную образовательную среду, знать и уметь проводить профилактику различных форм насилия в детском саду				
52	Умение (совместно с психологом и другими специалистами) осуществлять психолого-педагогическое сопровождение				

	образовательных программ дошкольного образования, в том числе программ дополнительного образования				
53	Владение элементарными приемами психодиагностики личностных характеристик и возрастных особенностей воспитанников, осуществление совместно с психологом мониторинга личностных характеристик ребенка				
54	Умение (совместно с психологом и другими специалистами) составить психолого-педагогическую характеристику (портрет) личности воспитанника				
55	Умение разрабатывать и реализовывать индивидуальные программы развития с учетом личностных и возрастных особенностей воспитанников				
56	Умение формировать и развивать предпосылки универсальные учебных действий				
57	Умение формировать и развивать образцы и ценности социального поведения				
58	Умение формировать и развивать навыки поведения в мире виртуальной реальности и социальных сетях				
59	Умение формировать и развивать навыки поликультурного общения и толерантность				
60	Умение формировать и развивать ключевые компетенции (по международным нормам)				
61	Владение психолого-педагогическими технологиями (в том числе инклюзивными), необходимыми для работы с различными воспитанниками: одаренные дети, социально уязвимые дети, попавшие в трудные жизненные ситуации, дети-мигранты, дети-сироты, дети с особыми образовательными потребностями (аутисты, СДВГ и др.), дети с ОВЗ, дети с девиациями поведения, дети с зависимостью				

62	Умение формировать детско-взрослые сообщества, знание их социально-психологических особенностей и закономерностей развития				
63	Знание основных закономерностей семейных отношений, позволяющих эффективно работать с родительской общественностью				