

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Центр развития ребенка – детский сад
№ 7 «Изумрудный город»
Российская Федерация, 624090 Свердловская область, г. Верхняя Пышма,
ул. Калинина, д. 21/3 e-mail: madou.crr@mail.ru, сайт: <http://7crr-vp.tvoyasadik.ru>
ОГРН 1156658049973 ИНН 6686067952 КПП 668601001,
т. 8 (34368) 7 79 27, 7 72 56, 7 74 39



«Весёлая ритмика»
программа наставничества
музыкального руководителя и воспитателя

Наставник:
Коробова И.А. музыкальный руководитель ВКК
Наставляемый:
Панова О. Н. воспитатель

Содержание

	Паспорт программы	3
	Пояснительная записка	5
1.	ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ	5
1.1	Общие положения	5
1.2	Цель и задачи программы	8
1.3	Принципы организации наставничества	9
1.4	Планируемые результаты	9
1.5	Возможные риски и способы их минимизации при реализации программы наставничества	10
2	СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ	10
2.1.	Организация наставничества в ДОУ	10
2.2	Механизмы и инструменты реализации программы	12
2.3	Этапы реализации программы	14
2.4	Формы работы наставника с молодым специалистом	15
3	ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ РАЗДЕЛ	15
3.1	Оценка результатов реализации Программы.	15
3.2	Заключение	18

Паспорт программы

Наименование программы наставничества	Программа наставничества «Весёлая ритмика»
Автор	Коробова ИА
Организация–исполнитель	МАДОУ ЦРР детский сад №7г. Верхняя Пышма
Целевая аудитория	Воспитатели, молодые специалисты
Срок реализации	3 года
Этапы реализации	I этап – адаптационный: приобретение автономности; II этап – основной, развивающий: приобретение профессиональной компетентности, успешности, III этап – контрольно-оценочный: анализ прогресса и эффективности программы.
Цель:	Создание условий для профессионального становления и закрепление его в образовательном учреждении.
Задачи:	1. Установить доброжелательный контакт (комфортную эмоциональную атмосферу) для продуктивного общения. 2. Обучение и развитие: развивать у молодого специалиста профессиональные компетенции и гибкие навыки через различные формы (беседы, консультации, мероприятий с родителями, и др.) 3. Методическое сопровождение: создавать оптимальные условия для развития и совершенствования методических навыков молодого специалиста, через предоставление необходимых материалов, рекомендаций, участие в планировании и оценке результативности воспитательно-образовательного процесса. 1. Поддержка в профессиональном росте: создавать условия (творческие задания, эмоционально-комфортное взаимодействие, ситуации успеха, доверие и делегирование и др.) для формирования индивидуального стиля деятельности музыкального руководителя у воспитателя, способствовать определению собственных профессиональных целей и

	задач, разработке плана действий для их достижения. 2. Рефлексии и анализ: формировать навыки рефлексии, стимулировать воспитателя к анализу своей работы, выявлению сильных и слабых сторон, а также поиску путей для развития своей профессиональной деятельности.
Основные направления деятельности	Представлены в виде блоков: 1. Изучение нормативно-правовой базы, регулирующей реализацию учебно-воспитательного процесса 2. Развитие гибких навыков (креативность, коммуникативность, кооперативность, критичность и лидерство. 3. Анализ эффективности совместной работы пары «наставник-наставляемый» через мониторинг личностного прогресса и достижений
Условия эффективности	1. Взаимосвязь между различными звеньями методической деятельности, ее форм и методов. 2. Систематичность и непрерывность взаимодействия между педагогом-наставником и наставляемым. 3. Комбинирование теоретических и практических методов работы. 4. Анализ результатов проведенной работы. 5. Своевременное предоставление молодому специалисту педагогической и учебно-методической информации.
Планируемые результаты	Для наставника: • укрепление профессиональных знаний и навыков; • развитие гибких навыков (коммуникация и сотрудничество, инициатива и лидерство, креативность и критическое мышление) и эмоционального интеллекта; • удовлетворение от помощи и поддержки других; • укрепление взаимоотношений в профессиональной среде и создание сети поддержки. Для наставляемого: • активная деятельность (в мероприятиях ДОУ и различных педагогических сообществах) по профессиональному развитию и саморазвитию через получение качественной обратной связи от наставника; • профессиональное становление, развитие гибких

	навыков и раскрытие творческого потенциала; • создание сети профессиональных контактов открытие новых возможностей для карьерного роста. Для ДОУ: • создание благоприятной среды для саморазвития сотрудников; • развитие навыков коммуникаций, партнерства и сотрудничества среди сотрудников; • улучшение морально-психологического климата внутри коллектива; • создание благоприятного имиджа ДОУ.
--	--

Пояснительная записка

Программа наставничества направлена на создание непрерывной и поэтапной системы профессионального становления молодого специалиста и педагога, которым необходимо расширить кругозор в узкой сфере художественно-эстетического развития (музыка). Она представлена в виде комплекса мероприятий и действий, способствующих установлению и развитию продуктивного взаимодействия (сотрудничества) между наставником и наставляемым, вследствие которого будет достигнута поставленная цель и планируемые результаты.

Основным направлением программы является предоставление помощи молодому специалисту в его профессиональном развитии и раскрытии потенциала, а также в достижении успешной личной и профессиональной самореализации. Таким образом, наставничество в рассматриваемой программе выступает как значимый элемент кадровой политики ДОУ, помогающий решить ряд организационных и управленческих задач, среди которых адаптация и обучение новых сотрудников, снижение текучести кадров, развитие личностного роста и потенциала педагогов.

1. ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ

1.1. Общие положения

Терминологический словарь

Наставничество - это часть корпоративной культуры учреждения, которая возвращается долгие годы; универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, профессиональных компетенций и личностных ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнёрстве.

Наставничество в ДОУ - разновидность индивидуальной работы с молодыми педагогами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательном учреждении или имеющими трудовой стаж не более 3 лет, а также воспитателями, нуждающимися в дополнительной подготовке для

проведения непосредственно образовательной деятельности в определенной группе.

Наставник – педагогический работник с педагогическим стажем не менее 5 лет, пользующийся авторитетом среди коллег и имеющий высшую квалификационную категорию, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в Учреждении.

Наставляемый – участник системы наставничества, молодой педагог, не имеющий опыта педагогической деятельности, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

Куратор – сотрудник образовательного Учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения – школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных (ой) программ(ы) наставничества.

Ментор — человек, у которого есть большой опыт и знания в какой-то профессиональной области, готовый помогать решать самые сложные задачи.

Актуальность программы

В настоящее время, в условиях модернизации системы российского образования, повышение уровня наставничества является важным и эффективным инструментом развития кадрового потенциала образовательных учреждений. В связи с этим повышаются требования к личностным и профессиональным качествам педагога-наставника, к его активной социальной и профессиональной позиции. Кроме того, наставничество играет важную роль в поддержании связи между поколениями, передаче культурных традиций и практик, укреплении коллектива и повышении мотивации сотрудников.

Овладение большим спектром профессиональных компетенций за короткое время - это достаточно сложная задача для молодых педагогов. Как правило, они сталкиваются со следующими трудностями: освоение правил и процедур работы в детском саду, приспособление к новому коллективу и его динамике; недостаток опыта и знаний при выборе форм, методов и приемов работы с детьми; неуверенность в своих профессиональных навыках и способностях, в начале карьеры; сложности в установлении взаимодействия с детьми и их родителями: стресс и эмоциональное перенапряжение. Поэтому вхождение молодого педагога в профессию является критическим периодом, который имеет большое значение для его личностного и профессионального развития. Успешность данного периода определяет, станет ли молодой специалист профессионалом, останется ли он работать в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

О проблемах наставничества в начале XX века писал К. Д. Ушинский. Он считал, что профессиональная адаптация личности напрямую зависит от уровня педагогического мастерства, опыта и знаний наставника. В нашей стране

наставничество начало развиваться с 30-х годов и распространялось в системе профессионально-технического образования и производственного обучения. В советском союзе наставничество приобрело характер массового движения, и было направленно на помощь опытного учителя молодому специалисту в адаптации к новым условиям деятельности. Наставничество, как действенная форма профессиональной подготовки и профессиональной адаптации, актуально и в наше время. Однако, в образовательных учреждениях до сих пор нет четких определений, правового статуса и ясного понимания его значения. Вследствие этого наставничество не получает достаточной поддержки, не является широко распространенной практикой в образовательных учреждениях, а развивается преимущественно как волонтерское движение.

Идея разработки Программы наставничества возникла из понимания необходимости поддержки и сопровождения профессионального и личностного развития *молодых педагогов, которым необходимо расширить кругозор в узкой сфере художественно-эстетического развития (музыка),* которое будет способствовать позитивному сотрудничеству и взаимодействию, обмену опытом, развитию совместного творчества, росту профессионального мастерства, самовыражения и нахождения собственного стиля деятельности. Таким образом, наставничество станет оптимальным способом гибкого, психологически-комфортного «вхождения» в профессию.

1.2. Цель программы

Создание условий для профессионального становления и закрепление его в образовательном учреждении.

Для реализации поставленной цели, необходимо решение следующих **задач**:

1. Установить доброжелательный контакт (комфортную эмоциональную атмосферу) для продуктивного общения.

2. Обучение и развитие: развивать у молодого специалиста профессиональные компетенции и гибкие навыки через различные формы (беседы, консультации, обучающие тренинги, мероприятий с родителями, и др.)

3. Методическое сопровождение: создавать оптимальные условия для развития и совершенствования методических навыков молодого специалиста, через предоставление необходимых материалов, рекомендаций, участие в планировании и оценке результативности воспитательно-образовательного процесса.

4. Поддержка в профессиональном росте: создавать условия (творческие задания, эмоционально-комфортное взаимодействие, ситуации успеха, доверие и делегирование и др.) для формирования индивидуального стиля деятельности музыкального руководителя у молодого специалиста, способствовать определению собственных профессиональных целей и задач, разработке плана действий для их достижения.

5.Рефлексии и анализ: формировать навыки рефлексии, стимулировать воспитателя к анализу своей работы, выявлению сильных и слабых сторон, а также поиску путей для развития своей профессиональной деятельности.

Необходимым условием реализации задач и поставленных целей является соблюдение **правил конструктивного общения** наставника с молодым специалистом:

- открытость и дружелюбие (создание дружественной и поддерживающей атмосферы, в которой молодой специалист чувствует себя комфортно и открыто, чтобы обсуждать свои вопросы и проблемы);
- активное слушание (внимание и интерес к мнению и идеям молодого специалиста с применением уточняющих вопросов и прояснений);
- терпимость и терпеливость (терпимость к ошибкам, из-за отсутствия опыта);
- поддержка мотивации (сохранение мотивации и интереса к работе, через признание достижений и успехов, постановку реалистичных задач, помощь в достижении цели);
- открытость ресурсов (предоставление молодому специалисту необходимых знаний, навыков и ресурсов для работы через передачу опыта и решение сложных задач);
- стимуляция к саморазвитию (поощрение молодого специалиста к самообразованию и саморазвитию, через участие в тренингах, мастер-классах и конференциях и др);
- уважение границ и конфиденциальность;
- пример и образец (демонстрация лучших навыков и этики работы, постоянное развитие профессиональных знаний и навыков, ориентация в новых трендах и лучших практиках в своей области).

Гипотеза Программы: продуктивное наставническое взаимодействие и обратная связь будут способствовать профессиональному становлению молодого специалиста и закреплению его в образовательном учреждении.

1.3 Принципы организации наставничества

При организации наставничества важно придерживаться следующих принципов взаимодействия:

- принцип научности - применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;
- принцип открытости и коммуникации - взаимодействие между наставником и подопечным, которое чаще инициирует сам наставник, чтобы поделиться своими знаниями и опытом;
- принцип системности и стратегической целостности - разработка и реализация практики наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на различном уровне с учетом «зоны ближайшего развития» (по Л.С. Выготскому);

- принцип вариативности - возможность образовательных организаций выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;
- принцип аксиологичности - формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;
- принцип взаимной ответственности - ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;
- принцип добровольности — учета многофакторности в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;
- принцип индивидуализации и персонализации наставничества - сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития.
- принцип равенства — признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности.

Соблюдение этих принципов поможет создать положительную и продуктивную атмосферу во время наставничества и способствовать развитию навыков профессиональной деятельности молодого педагога.

Условиями эффективности организации наставничества являются:

- определение ясных целей и задач наставнической деятельности;
- взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов;
- системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога-наставника и наставляемого молодого педагога;
- сочетание теоретических и практических форм работы;
- своевременное обеспечение педагогической и учебно-методической информацией и необходимыми ресурсам;
- мониторинг и оценка программы наставничества;
- взаимодействие и сотрудничество между наставниками и наставляемыми, а также с другими профессионалами в организации

1.4 Планируемые результаты

Для наставника:

- укрепление профессиональных знаний и навыков;
- развитие гибких навыков (коммуникация и сотрудничество, инициатива и лидерство, креативность и критическое мышление) и эмоционального интеллекта;
- удовлетворение от помощи и поддержки других;
- укрепление взаимоотношений в профессиональной среде и создание сети

поддержки.

Для наставляемого:

- активная деятельность (в мероприятиях ДОУ и различных педагогических сообществах) по профессиональному развитию и саморазвитию через получение качественной обратной связи от наставника;
- профессиональное становление, развитие гибких навыков и раскрытие творческого потенциала;
- создание сети профессиональных контактов открытие новых возможностей для карьерного роста.

Для ДОУ:

- создание благоприятной среды для саморазвития сотрудников;
- развитие навыков коммуникаций, партнерства и сотрудничества среди сотрудников;
- улучшение морально-психологического климата внутри коллектива;
- создание благоприятного имиджа ДОУ.

1.5 Возможные риски и способы их минимизации при реализации программы наставничества

На качество наставничества могут влиять как внутренние, так и внешние условия. Поэтому велика вероятность рисков, с которыми можно столкнуться при реализации данной программы:

Сильные стороны	Слабые стороны
• наличие наставника с обладающего необходимыми компетенциями; • поддержка руководства и отношение к наставничеству как приоритетной задаче.	• формальное отношение к наставничеству из-за большой загруженности педагога; • неготовность наставляемого принимать помощь наставника
Возможности	Угрозы (риски)
• вовлечение внешних экспертов или консультантов для улучшения программы наставничества; • сотрудничество с другими организациями или учреждениями, имеющими успешные программы наставничества; • использование современных технологий и онлайн-платформ для обучения и взаимодействия наставников и наставляемых.	• отсутствие мотивации и вовлеченности наставников и наставляемых; • конкуренция с другими приоритетными программами или проектами в организации; • низкая оснащенность ДОУ необходимыми ресурсами (отсутствие сети интернет, информационных и технических средства обучения, программ и др.)

Проведение SWOT-анализа рисков помогло определить сильные стороны и

возможности, которые могут быть использованы для обеспечения успеха программы, а также выявить слабые стороны и угрозы, которые необходимо учесть и принять меры для их устранения. Это позволило разработать эффективную стратегию управления рисками способствующую повышению качества программы наставничества:

- поддержка руководством и стимулирование работы наставника;
- расставление приоритетов;
- сопровождение педагога профессиональной деятельности, помощь в участии в профессиональных конкурсах и проектах, создание ситуации успеха, через предоставление возможности проявить сильные стороны молодого специалиста;
- создание эмоционально-комфортной творческой среды между наставником и наставляемым, установление доверительных отношений;
- применение взаимообогащающих и активных форм взаимодействия, при которых, в зависимости от содержания проблемы и компетентности педагогов, меняются ролевые позиции каждого из участников;
- создание современной материально-технической базы.

2.СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ

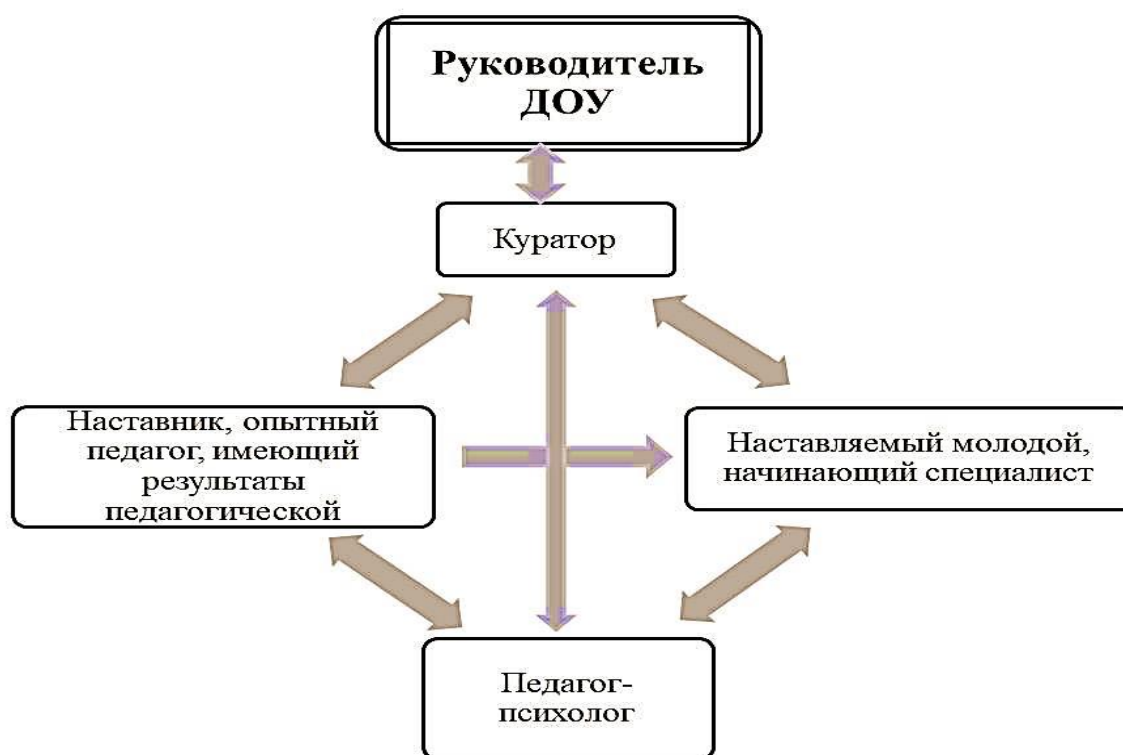
2.1 Организация наставничества в ДОУ

Наставничество играет важную роль в кадровой политике ДОУ, так как оно помогает решить ряд организационных и управленческих задач, среди которых - успешная адаптация и обучение новых сотрудников, сокращение текучести кадров и развитие потенциала работников.

В структуру управления реализацией Программы наставничества образовательной организации входят:

- руководитель;
- куратор;
- наставник – педагог;
- педагог-психолог;
- наставляемый, молодой/начинающий специалист.

Структуру управления реализацией Программы наставничества можно представить в виде схемы.



В ДОУ можно выделить две категории педагогов, которым необходима помощь педагога-наставника, для вхождения в профессию:

- Молодые специалисты - выпускники ВУЗов и колледжей;
- Начинающие педагоги - специалисты с педагогическим образованием, без опыта работы (по профилю).
- *Педагоги, которым необходимо расширить кругозор в узкой сфере художественно-эстетического развития (музыка)*

Можно выделить два ведущих направления в становлении педагога:

Направления	Содержание направления
Профессионализация	Появление и развитие профессиональных навыков, знаний, компетенций.
Социализация	Появление новых качеств личности (гибких навыков)

Методы наставнической деятельности:

- методы организации деятельности наставляемого, выступающей фактором его развития и накопления личностно-значимого опыта;
- организация обсуждения (беседа, рефлексия), в процессе которого осуществляются оценка и осмысление опыта, полученного в деятельности;
- создание специальных ситуаций (развивающих, деятельностных, коммуникативных, проблемных, конфликтных), разбор кейсов, расширяющих опыт сопровождаемого и активизирующих процессы его развития;
- создание внешних условий, среды освоения деятельности (в том числе предметно-пространственной среды, оптимальной для развития наставника);

- методы диагностико-развивающего и контролирующего оценивания (в том числе «включенное наблюдение», беседа, анкетирование, социометрия и т.д.);
- методы управления межличностными отношениями;
- нетворкинг — метод организации контактов и взаимодействия.

2.2 Механизмы и инструменты реализации Программы

При реализации Программы используются различные механизмы и инструменты, которые помогают эффективно осуществлять процесс наставничества:

1. Индивидуальная интеракция. Данный механизм наставничества предполагает *взаимодействие* педагогов между собой, протекающее в виде непрерывного общения, в ходе которого прослеживается психологическое или социальное воздействие одного человека на другого. В рамках общения участники совершают *множество действий*, среди которых можно выделить:

- обмен информацией и накопленным опытом;
- организация обмена действиями;
- планирование общей работы и достижение компромисса;
- разработка и внедрение форм и норм совместных действий.
- совместная деятельность, направленная на достижение поставленных целей;
- самонаблюдение или возможность примерить на себя роль другого человека.

2. Мотивация как механизм наставничества, влияет на вовлеченность и участие, как наставников, так и молодых специалистов. Мотивация может возникать из личных целей и ожиданий обоих участников программы (личностный и профессиональный рост, развитие навыков и знаний, укрепление межличностных отношений и др.) и стимулирует их к максимальному использованию своего потенциала. Мощным мотивационным фактором является признание и поощрение, а так же чувство значимости и вклада в жизнь и карьеру другого человека.

3. Система поддержки и сопровождения наставников и наставляемых так же является важным механизмом наставничества, который создает благоприятное и продуктивное рабочее пространство, где наставник и наставляемый развиваются, преодолевают трудности и проблемы, получая значимым опыт и необходимые компетенции.

Инструменты реализации программы наставничества:

- Регулярность: установление регулярных встреч и сессий для постановки целей, определений траектории развития, решения проблем и обмена опытом;
- Прогресс: использование учетной системы для отслеживания прогресса наставляемого, а также для учета достижений и проблем, возникающих в процессе наставничества.
- Методическое сопровождение: обеспечение молодых педагогов необходимыми ресурсами и материалами для поддержки их работы (учебные пособия, образовательные онлайн-ресурсы, тренинги, семинары, обучающие программы); и другими источниками информации;

- **Анализ эффективности:** оценка качества совместной работы пары «наставник-наставляемый» через мониторинг личностного прогресса и достижений молодого специалиста.
- **Саморазвитие наставника:** повышение профессиональных навыков опытного педагога через программы повышения квалификации, онлайн-курсы, вебинары, видеоуроки, участие в профессиональных сообществах и наблюдение за работой других опытных и успешных педагогов.
- **Обратная связь:** обеспечение обратной связи между наставниками и молодыми специалистами, а также между наставниками и другими педагогами или родителями. Это помогает участникам процесса наставничества понять свои сильные и слабые стороны и принять меры для улучшения.

Подробнее рассмотрим, **обратную связь** как инструмент развития. Умение предоставлять эффективную обратную связь — один из важнейших навыков наставника, который помогает дать полную картину развития определенных компетенций наставляемого в конкретной ситуации. Важными составляющим этого процесса также являются анализ эффективности его действий и обсуждение возможных способов ее повышения в будущем. Обратная связь поможет наставнику деликатно указать молодому педагогу на его ошибки.

Этапы обратной связи:

- описание ситуации, о которой предоставляется обратная связь;
- описание своего отношения к этой ситуации, и ее последствий;
- пожелания по поводу дальнейших результатов действий собеседника в аналогичных ситуациях, способы повышения эффективности работы.

Принципы обратной связи играют важную роль в эффективном обмене информацией и помогают достичь лучших результатов. Вот несколько основных принципов обратной связи:

Сбалансированность, позитивная направленность	Ясность и конкретность	Своевременность
Обратная связь должна сочетать в себе описание положительных моментов и «точек роста» для наставляемого. Соблюдение баланса состоит в том, чтобы сделать обратную связь приемлемой для	Наставник должен обращаться к конкретному факту или действию, т.е направленность на поведение и безоценочность. Предоставляя обратную связь, следует концентрировать внимание на поведении,	Обратная связь должна быть предоставлена вовремя, чтобы дать возможность оперативно реагировать и исправить ситуацию. Она также должна быть непрерывной, предоставляя регулярные обновления и важные комментарии

молодого педагога, воодушевить его на профессиональный и личностный рост.	а не на личности как таковой. Наличие оценки в высказывании снижает объем восприятия информации и вызывает сопротивление сказанному. Наставнику нужно включить наставляемого в процесс, а не выключить его критикой.	по мере необходимости.
---	--	------------------------

Указанные механизмы и инструменты помогают создать структурированную и поддерживающую среду для наставничества, которая способствует профессиональному росту молодых специалистов и закреплению их в профессии.

2.3 Этапы реализации программы

Программа наставничества рассчитана на 3 года. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

Содержание программы реализуется последовательно.

Этапы реализации программы:

I этап адаптационный: освоение норм, знакомство с видом деятельности.

Содержание этапа

Проведение SWOT-анализа и анкетирования, для получения информации друг о друге «на входе», диагностики мотивов и образовательных дефицитов наставляемого. Создание комфортных психологических условий освоения деятельности и мотивационная (эмоционально-психологическая). Формирование установки на преодоление образовательных дефицитов и переход к самоуправляемой деятельности.

II этап – основной, развивающий: создание благоприятных условий для профессионального роста.

Содержание этапа

Помощь в организации деятельности (планирование, подготовка рабочего места, тайм-менеджмент). Оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности и демонстрация образцов поведения, отвечающих требованиям определенной (корпоративной) культуры. Организация образовательной деятельности с воспитанниками и создание образовательных (в том числе проблемных) ситуаций. Обратная связь и корректировка программы. Анализ общего прогресса у молодого специалиста, педагога, наблюдения за выполнением

задач с фиксацией результата (чек-лист, планер и др.), использование инструментов оценки, таких как самооценка и рефлексия.

Самодиагностика и самооценка собственных образовательных дефицитов (у педагога наставника). Проектирование программы и плана самообразования в соответствии с выявленными образовательными дефицитами. Овладение необходимыми знаниями, умениями, компетенциями, приемами деятельности.

III этап – контрольно-оценочный: анализ прогресса и эффективности программы.
Содержание этапа

Проведение SWOT-анализа и анкетирования, для получения информации друг о друге «на выходе». Организация мониторинга профессионального роста молодого педагога и рефлексии эффективности совместной деятельности. Оценка успешности достижения поставленных целей и задач программы наставничества. Анализ обратной связи, оценка уровня доверия и сотрудничества между наставником и наставляемым. Отчёт педагога – наставника об эффективности реализации Программы с молодым специалистом.

2.4 Формы работы наставника с наставляемым

Одним из ключевых факторов успешности программы является продуманный выбор форм работы наставника. Смешанный подход, т.е. комбинация различных форм взаимодействия помогает им успешно адаптироваться и развиваться в рабочей среде, а также повышает их мотивацию и удовлетворенность работой. Это также способствует закреплению талантливых молодых специалистов в организации и созданию благоприятной рабочей атмосферы.

Традиционные	Нетрадиционные (современные)
1. Беседа, опрос, собеседование, консультирование; 2. Анкетирование, тестирование, интервьюирование; 3. Наблюдение; 4. Мастер-класс, презентация опыта.	1. Психологические тренинги (на снятие эмоционального напряжения, тревожности), психологические диагностические тесты; 2. Тьюторство (сопровождение с учетом индивидуальных особенностей личности наставляемого); 3. «Кейс» - метод (решение набора различных профессиональных задач или проблем); 4. Менторство взаимодействие и решение конкретных задач с помощью обратной связи ; 5. «Коуч»-метод («терапия успеха»); 6. Участие в конкурсном движении; 7. Митап (встреча для обмена опытом и знаниями, в неформальной

	обстановке); 8. Питч-сессии (краткая презентация проекта перед слушателями);
--	---

3.ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ РАЗДЕЛ

3.1. Оценка результатов реализации Программы.

Реализация Программы рассчитана на 3 года, осуществляется наставниками, наставляемыми, куратором. Наставник составляет индивидуальный планы работы на каждый этап, в соответствии с которым и осуществляется работа и контроль, осуществляется оценка. Оценка процесса реализации Программы понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

1. реакция наставляемого, или его эмоциональная удовлетворенность от пребывания в роли наставляемого;
2. изменения в знаниях и их оценки;
3. изменение поведения и способа действий в проблемных ситуациях;
4. общая оценка результатов для ДОУ:

В роли наставляемого педагог проходит обучение, активно взаимодействует с наставником, осваивает новые функции и способы поведения. В связи с этим удовлетворенность педагога, испытывающего потребность в преодолении профессионального затруднения, является исходным и важным фактором как для оценки результатов обучения наставляемого, так и для оценки деятельности наставника. Наиболее распространенным инструментом оценки удовлетворенности является анкетирование. Анкетирование позволяет выявить основные характеристики процесса и результата наставничества:

- сроки и условия обучения;
- способы организации наставничества, информированность о содержании работы;
- квалификация наставника, готовность применять полученные знания на практике и ориентироваться в предлагаемых условиях.

Оценка знаний, полученных во время реализации программы наставничества.

Оценка эффективности программы наставничества предполагает непосредственную оценку тех знаний и умений, которыми овладел наставляемый в результате участия в программе наставничества. Оптимальный вариант организации получения данной оценки – тестирование, которое позволяет выявить уровень овладения новыми знаниями в начале и в конце реализации персонализированной программы наставничества.

Оценка изменения поведения.

Целью данной оценки становится проверка изменения поведения наставляемого после прохождения программы наставничества. Для оценки этой характеристики может быть использовано наблюдение со стороны куратора реализации программ наставничества, непосредственного руководителя и коллег.

Для оценки реального использования освоенных способов поведения и умений на практике могут применяться анкеты, опросники, непосредственное не включенное наблюдение.

Оценка результатов для ДОО

Данная оценка предполагает повышение мотивации к качественной профессиональной деятельности, создание благоприятной среды для саморазвития педагогов, улучшение морально-психологического климата внутри коллектива и как следствие создание благоприятного имиджа ДОО.

Проведение такой оценки позволяет обосновать целесообразность управленческого решения о реализации модели данной программы наставничества в детском саду.

Оформление результатов:

Сбор данных осуществляется посредством анкеты (которая содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром) и наблюдение.

Результатом успешной оценки будет аналитика реализуемой Программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы.

3.2 Заключение

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

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

У наставляемого формируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно-образовательный процесс, раскроется творческий потенциал. Вследствие этого у молодого педагога произойдет профессиональное становление педагога и укрепление его в организации и профессии.

Приложение 1

Тема по самообразованию наставляемого:

Месяц, год	Тема	Содержание работы
Декабрь, 2024 Январь, 2025	Знакомство с программными требованиями по художественно-эстетическому развитию детей 4-5 лет. Приобретение музыкального репертуара и литературы. Разработка системы обучения детей.	Изучение теоретического материала по данной теме
Февраль	Развиваем чувство ритма детей при восприятии музыки, игре на музыкальных инструментах.	Актуализация методики проведения занятия. Составление конспектов, планов мероприятий. Эффективное использование дидактического материала в работе. Проведение наставником занятий с целью выявления профессиональных затруднений.
Март	Создание развивающей предметно-пространственной среды с требованием ФГОС ДО, ФОП ДО. Проведение тематических утренников, праздников, выступлений с использованием и применением ДМИ и музыкально-ритмических движений	Помощь в зонировании группы музыкального центра активности, консультация. Консультация для молодого педагога «Требования к дидактическому материалу для развития музыкально-ритмических способностей у детей на музыкальном занятии». Консультация, оказание помощи и ответы на интересующие вопросы. Подбор методической

		литературы по теме.
Апрель	Подбор консультаций и других материалов для родителей воспитанников. Совместное планирование работы с родителями. Участие в конкурсах на уровне ДОУ, муниципальном (на усмотрение наставляемого). Организация тематических праздников в группе. Праздник, посвященный 80-летию Великой Победы с приглашением родителей, «Детский парад» «Ударные шумовые музыкальные инструменты»	Консультация, оказание помощи и ответы на интересующие вопросы. Подбор материалов для участия в конкурсах. Проводится изучение всех видов ударных шумовых музыкальных инструментов. На основе полученных знаний детей проводятся беседы о тех музыкальных инструментах, которые имеются в детском саду. Таких как: барабан, маракас, трещетка, колокольчик, треугольник, бубен, ложки, клавиесы.
Май	Использование ИКТ в работе с детьми и родителями. Формы взаимодействия с родителями, участие молодого педагога в подготовке материала для родителей. Итоговая анкета педагога с целью диагностики профессиональных затруднений и результатов педагога.	Консультация для воспитателей: «Игра на ДМИ по развитию чувства ритма в музыкальной деятельности». Мастер-класс для родителей и детей «Весёлая ритмика» Анализ итоговой анкеты молодого специалиста, анализ и самоанализ молодого педагога.

Материалы для проведения оценки эффективности программы наставничества

Содержание

Первый этап опроса для мониторинга программы (до начала работы). Макеты опросных анкет для участников наставничества

Анкета наставника

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

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Насколько комфортным Вам представляется общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько могут быть полезны/интересны групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько могут быть полезны/интересны личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования (разработанного Вами)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько Вы собираетесь придерживаться плана?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаемая полезность проекта для Вас и Вашего наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

-
13. Что в программе является наиболее ценным для Вас?

14. Насколько важным/необходимым является обучение наставников?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15. Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет]

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых занятий, семинары, вебинары, участия в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

11. Насколько Вам важно ощущение поддержки наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

14. Что особенно ценно для Вас в программе?

15. Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1–2 раза	Никогда
--	-------------	-------	-------	----------	---------

16. Рады ли Вы участвовать в программе? [да/нет]

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемый комфорт от работы в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

7. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемое качество разработанной Вами программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

14. Как часто Вы собираетесь проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	Очень часто	Часто	Редко	1–2 раза	Никогда
---	-------------	-------	-------	----------	---------

15. Рады ли Вы участвовать в программе наставничества? [да/нет]

Второй этап опроса для мониторинга программы(по завершении работы).

Макеты опросных анкет для участников наставничества

Форма наставничества предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

13. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

14. Что особенно ценно для Вас было в программе?

15. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

16. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1–2 раза	Никогда
---	-------------	-------	-------	----------	---------

17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

19. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]

20. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет]

21. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]

22. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет]

Опросники для SWOT-анализа реализуемой программы наставничества

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

Личностная оценка наставляемых

Всего участников –

Из них:

Довольны совместной работой

Довольны результатом

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
После общения с наставником почувствовал прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала	
Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	
Появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
После общения с наставником почувствовал прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала	

Личностная оценка наставников

Всего участников –

Из них:

Довольны совместной работой

Довольны результатом

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Достаточность и понятность обучения наставников	
Понравилось участвовать в программе	

Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	
Появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования	

Анкета куратора

Количественный анализ результатов программы наставничества

Изучаемый параметр	Показатель до реализации программы (x)	Показатель после реализации программы (y)	Разница ($z = x - y$)	Значение в процентах ($z/x*100$)
1. Количество успешно реализованных образовательных и культурных проектов				
5. Число собственных педагогических профессиональных работ молодого специалиста				
8. Количество мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера				
10. Количество успешно реализованных и представленных результатов деятельности				

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ощущение поддержки наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

14. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

16. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

17. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1–2 раза	Никогда

