

Структурное подразделение детский сад «Перспектива»
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области
«Реабилитационная школа – интернат «Восхождение» для обучающихся с ограниченными
возможностями здоровья г.о. Чапаевск

«Утверждаю»
Директор ГБОУ
«Реабилитационная школа – интернат «Восхождение» г.о. Чапаевск»
_____ Н.А.Калабекова

Программа
по организации наставничества педагога – психолога

Составитель:
педагог-психолог
Тома Юлия Владимировна

г.о. Чапаевск, 2025 г.

Содержание

Паспорт программы

Актуальность программы

1. Целевой раздел

- 1.1 Пояснительная записка
- 1.2 Цель и задачи программы
- 1.3 Принципы реализации программы
- 1.4 Основные направления программы
- 1.5 Планируемые результаты

2. Содержательный раздел

- 2.1. Формы и методы работы с наставляемым педагогом – психологом
- 2.2. Система работы с наставляемым педагогом - психологом
- 2.3. Организация наставничества
- 2.4. Этапы реализации программы
- 2.5. План профессионального становления педагога - психолога

3. Организационный раздел

- 3.1. Материально – техническое обеспечение программы
- 3.2. Кадровое обеспечение программы
- 3.3. Мониторинг и оценка качества реализации программы

4.Список литературы

Паспорт программы

Наименование программы	Программа по организации наставничества в ДОО, для профессионального становления молодых /начинающих педагогов - «Наставничество»
Форма наставничества	«Наставник – коуч» - «психолог»
ФИО, должность наставник - коуч	Тома Юлия Владимировна, педагог - психолог
Сведения о наставнике: -педагогический стаж работы; -стаж наставнической деятельности; - информация об аттестации; -профессиональные достижения (награды (1-2 самые значимые); - результативность участия в конкурсной деятельности (2-3 самые значимые); - дополнительные сведения (в случае необходимости обоснования назначения наставником)	25 - 02.02.2024 г. Всероссийский фестиваль педагогических идей работников образовательных организаций «Дошкольное образование: опыт и перспективы» Окружной конкурс «Лучшее пособие для коррекционной работыспециалиста»
ФИО, должность, педагогический стаж работы наставляемого (-мых)	Богданова Наталья Ивановна, педагог – психолог
Цель программы	Продолжать создавать условия для развития профессиональных умений, навыков и повышения уровня психолого-педагогических компетенций педагога (наставляемого).
Задачи программы	- продолжать уточнять и пополнять теоретические знания в области индивидуальных психологических особенностей и физиологических возможностей младших дошкольников, развивать умение использовать эти знания в проектировании образовательного процесса; - продолжать формировать систему знаний о психолого-педагогических приемах и методах работы, способствующих сохранению психологического здоровья детей; - продолжать развивать навыки организаторской работы с детьми; - продолжать расширять знания о психологических аспектах работы с родителями воспитанников.
Сроки и этапы реализации программы	2024- 2025 учебный год
Ожидаемые результаты программы	в проектировании образовательной деятельности применяются теоретические знания в области психологических особенностей и физиологических возможностей младших дошкольников; - в практической деятельности планируются и используются психолого-педагогические приемы и методы работы, направленные на сохранение психологического здоровья детей; сформированы базовые навыки организаторской работы с детьми младшего дошкольного возраста; - сформированы базовые знания о психологических аспектах работы с родителями воспитанников

Форма результативности	мониторинга	наблюдение и анализ методической, учебно-воспитательной деятельности педагога; - рефлексия наставляемого педагога; - анкетирование родителей о степени удовлетворенности воспитательно-образовательной деятельностью педагога.
---------------------------	-------------	--

Актуальность программы

В настоящий момент Россия движется в сторону радикальных изменений образовательной и социокультурной сферы, необходимость которых продиктована сменой паттернов мышления, целеполагания и действия, а также вызовами со стороны экономического сектора.

Важность гармоничного и системного преобразования этих сфер отражена в национальном проекте «Образование», который ставит перед всеми образовательными организациями две ключевые цели: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации.

Эти цели невозможно достичь без создания системы поддержки и развития навыков, талантов и компетенций – общекультурных, общепрофессиональных и метакомпетенции. Эта система также должна способствовать решению задачи по самоопределению и профессиональной ориентации всех обучающихся.

Наиболее эффективная стратегия, отвечающая вышеназванным целям и задачам, – это применение методологии наставничества, в рамках которой возможна комплексная поддержка учащихся разных ступеней и форм обучения.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами на уровне образовательной организации.

1. 1. Пояснительная записка

Современной образовательной организации нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающие специалисты слабо представляют себе повседневную практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Новые требования предъявляет и Профессиональный стандарт.

Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших

специалистов в образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики.

Программа по организации наставничества в образовательном учреждении для профессионального становления начинающих педагогов-психологов, специалистов психологической службы и педагогов.

В программе используются следующие понятия и термины.

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

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

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся".

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

Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Методология наставничества - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Цель реализации программы: продолжать создавать условия для развития профессиональных умений, навыков и повышения уровня психолого-педагогических компетенций педагога (наставляемого).

Задачи реализации программы:

- Продолжать уточнять и пополнять теоретические знания в области индивидуальных психологических особенностей и физиологических возможностей младших дошкольников, развивать умение использовать эти знания в проектировании образовательного процесса;
- Продолжать формировать систему знаний о психолого-педагогических приемах и методах работы, способствующих сохранению психологического здоровья детей;

- Продолжать развивать навыки организаторской работы с детьми;
- Продолжать расширять знания о психологических аспектах работы с родителями воспитанников.

Сроки реализации программы: 1 год.

Применяемые методы:

1. Супервизии (позволяет специалисту проанализировать актуальные проблемы и вопросы собственной профессиональной деятельности с привлечением более опытного специалиста)
2. Обсуждение (беседа, рефлексия), в процессе которого осуществляются оценка и осмысление опыта, полученного в деятельности;
3. Создание специальных ситуаций (развивающих, деятельностных, коммуникативных, проблемных), расширяющих опыт сопровождаемого и активизирующих процессы его развития;
4. Методы диагностико-развивающего и контролирующего оценивания (в том числе «включенное наблюдение», беседа, анкетирование, социометрия и т. д.);
5. Нетворкинг - метод организации контактов и взаимодействия сопровождаемого с актуально и перспективно значимыми социальными партнерами
6. Методы актуализации индивидуальной мотивации и фасилитации;
7. Личный пример наставника
8. Информирование (в том числе в форме инструктирования)
9. Консультирование.

1.2. Принципы реализации программы

- Добровольности и целеустремленности работы наставника;
- Морально-психологической контактируемости наставника - коуча и наставляемого педагога - психолога;
- Личной примерности наставника коуча;
- Доброжелательности и взаимного уважения;
- Уважительного отношения к мнению наставляемого;
- Согласованности содержания работы наставника по профессиональному становлению подшефного с содержанием календарно- тематического плана и плану работы структурного подразделения;
- Направленности плановой деятельности наставника - коуча на воспитание и профессиональное становление наставляемого.

1.3. Основные направления программы

1. Анализ результатов образовательной деятельности, изучение уровня профессиональной подготовки педагога - психолога, потребностей, затруднений.
2. Организация семинаров, практикумов, деловых игр, консультаций, мастер-классов, открытых занятий с целью совершенствования методики и оптимизации их проведения.
3. Изучение нормативных правовых и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию коррекционного, воспитательно- образовательного процесса.
4. Разработка и обсуждение планирования.
5. Взаимное посещение занятий, обмен опытом, совершенствование методики преподавания.
6. Ознакомление педагогов с новинками нормативно-правовой, учебно-методической и справочной литературы.

1.4. Основные направления деятельности

Ответственный исполнитель	Направление деятельности
Руководитель ОО	1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества; 2. Разработка Целевой модели наставничества; 3. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества; 4. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели; 5. Реализация кадровой политики в программе наставничества; 6. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.

Куратор (-ы) программы наставничества	1. Формирование базы наставника - коуча и наставляемого; 2. Организация обучения наставника - коуча (в том числе, привлечение экспертов для проведения обучения); 3. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества; 4. Контроль проведения программы наставничества; 5. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества; 6. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели; 7. Мониторинг эффективности целевой модели наставничества.
Коуч - педагог	1. Разработка и реализация планов индивидуального развития наставляемого совместно с куратором программы 2. Помощь в организации деятельности (планирование, подготовка рабочего места, тайм-менеджмент); 3. Мотивационная (эмоционально— психологическая) поддержка наставляемого; 4. Оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности наставляемого; 5. Контроль и оценивание результатов учебной деятельности наставляемого; 6. Самодиагностика и самооценка собственных образовательных дефицитов; 7. Посредничество во взаимодействии сопровождаемого и коллектива (обучающихся, педагогов, родителей, администрации) и др.
Педагог-психолог	1. Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторинга удовлетворенности работой наставнической пары, оказание консультативной помощи.
Наставляемый (е)	Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником.

1.5. Планируемые результаты

- Улучшение показателей образовательной организации в образовательной, культурной и других сферах;
- Улучшение психологического климата в образовательном учреждении внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;
- Улучшение личных показателей эффективности специалистов

сопровождения, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;

- Плавный «вход» педагога – психолога в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
- Определение конкретных задач, решаемых с помощью программы наставничества, остается за администрацией образовательной организации, исходя из актуальных запросов обучающихся/педагогов, образовательной организации и региона.

2.СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ

2.1. Формы и методы работы с наставляемым педагогом – психологом

Процесс повышения профессионализма наставляемого педагога – психолога предполагается продолжать строить с учётом следующих факторов:

- уровень базового образования, теоретическая подготовленность;
- индивидуальные особенности педагога;
- уровень профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хотят добиться);
- наличие практического опыта работы с детьми.

Формы и методы работы:

- диалоги, активизирующие мыслительную познавательную деятельность;
- беседы;
- индивидуальная работа с опытными педагогами;
- анализ собственной деятельности;
- индивидуальные и групповые консультации;
- педсоветы и семинары;
- открытые занятия, взаимные посещения занятий;
- тренинги по совершенствованию профессиональных умений;
- самообразование, изучение методической литературы;
- анкетирование и опросы.

Условия эффективности работы:

- взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов;
- системность и непрерывность в организации всех форм методической работы;
- сочетание теоретических и практических форм;
- оценка результатов работы (мониторинг развития детей);
- своевременное обеспечение педагога – психолога психолого – педагогической и учебно-методической информацией.

2.2. Система работы с наставляемым педагогом - психологом

- составление плана работы ;
- подготовка теоретического и практического материала;
- консультации;
- педсоветы, семинары, открытые просмотры мероприятий;
- организованная – образовательная деятельность;
- накопление теоретического материала;
- накопление практического материала;
- перспективный план работы ;
- описание работы, оформление материала: теоретического и практического

2.3. Организация наставничества

Наставничество заслуживает самого пристального внимания, в нем отражена жизненная необходимость выпускника учебного заведения получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. Процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации - работодателя.

Проведение на протяжении учебного года систематической работы по формированию традиций наставничества позволяет:

- отработать усвоенные в период обучения в вузе содержание и методы педагогического сопровождения развития детей, взаимодействия родителей и педагогов – психологов структурном подразделении на практике;
- освоить приемы, направленные на сплочение педагогического коллектива и передачу педагогического опыта от одного поколения другому.

2.4. Этапы реализации программы

Первый этап. Диагностический (адаптационный)

Определение круга обязанностей и полномочий наставляемого специалиста, а также выявление недостатков в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

Формы и методы работы

1. Индивидуальные задания и поручения по изучению опыта работы, выработке практических навыков в ходе выполнения трудовых обязанностей, овладению приемами служебной деятельности с целью содействия в профессиональном и интеллектуальном самообразовании наставляемого специалиста.

2. Контроль за деятельностью наставляемого специалиста в форме личной проверки выполнения задания, поручения, проверки качества подготавливаемых документов.

3. Индивидуальная помощь в изучении нормативных актов и овладение

передовыми приемами выполнения трудовых обязанностей, в исправлении ошибок, устранение недостатков, а также в решении вопросов трудовой деятельности.

4. Личный пример наставника, который должен проявляться в безупречном выполнении наставником трудовых обязанностей, требований нормативных актов, высокой дисциплинированности и требовательности к себе, постоянном повышении своего профессионального уровня, строгом соблюдении Правил внутреннего трудового распорядка

Второй этап. Проектировочный (основной)

Разработка и реализация программы, осуществление корректировки профессиональных умений молодого педагога, помощь в выстраивании собственной программы самосовершенствования

Формы и методы работы

1. Продолжать создавать благоприятные условия для профессионального роста начинающего педагога.
2. Продолжать формировать культуру сотрудничества, участие в общественной жизни.
3. Продолжать координировать действия педагога – психолога в соответствии с задачами структурного подразделения и задачами работы психологической службы в развитии детей.
4. Продолжать работу над созданием перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемых программ педагога - психолога.
5. Продолжать оказывать методическую помощь опытным педагогам начинающему.
6. Продолжать оказывать помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала.
7. Продолжать оказывать позитивное влияние на рост профессиональной компетентности начинающего педагога - психолога.
8. Продолжать давать советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

Третий этап - Аналитический (контрольно-оценочный). Проверка уровня профессиональной компетентности наставляемого педагога - психолога, определение степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей

Формы и методы работы

1. Продолжать анализировать результаты работы наставляемого педагога – психолога с детьми.
2. Продолжать отслеживать динамику профессионального роста.
3. Продолжать отслеживать рейтинг наставляемого педагога – психолога среди коллег, родителей.
4. Продолжать работу над самоанализом своей деятельности за прошедший год.

5. Продолжать планировать дальнейшую работу с педагогами.
6. Продолжать работу по подведению итогов, выводов.

2.5. План профессионального становления педагога - психолога

Первый год работы

Цель: продолжать создавать условия для профессионального роста наставляемого педагога - психолога, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность педагога, оказание помощи в их профессиональном становлении, тесное вовлечение наставляемого педагога – психолога в трудовой процесс и общественную жизнь структурное подразделение с учетом его индивидуальных наклонностей.

Задачи:

- продолжать обеспечивать условия наиболее лёгкой адаптации наставляемого педагога – психолога в коллективе, поддерживать педагога эмоционально, укрепить веру педагога в себя;
- продолжать обеспечивать научно-методическое, правовое сопровождение психолого - педагогической деятельности начинающего педагога в соответствии с ФГОС ДО;
- продолжать оказывать помощь в повышении профессионального мастерства путем раскрытия индивидуальных педагогических способностей;
- продолжать развивать потребности и мотивации в непрерывном самообразовании;
- продолжать создавать условия для развития инициативы и рефлексивных навыков;
- продолжать прививать интерес к психолого - педагогической деятельности.

Тема	Вопросы для обсуждения	Форма проведения	Результат	Дата проведения
Изучение нормативно - правовой базы	Продолжать изучение «Закона об образовании», ФГОС ДО, Конвенции ООН о правах ребенка	Выработка рекомендаций по планированию деятельности: по режиму дня, особенностям планирования, организации, контроля и корректировки образовательного процесса, совместной и	Изучение методических рекомендации об особенностях психолого – педагогической работы с детьми младшего и старшего дошкольного возраста. Подготовка к составлению плана самообразования	Сентябрь
Оказание помощи по организации качественной работы с документацией	Продолжать изучение ФАОП, АООП ДО, годового плана работы. Ознакомление со структурой перспективного планирования, рабочей программы педагога - психолога			

Корректировка методической темы самообразования	Выбор темы и направление работы. Подборка методической литературы на учебный год	самостоятельной деятельности детей, диагностическое обследование		
Система мониторинга в структурном подразделении	Продолжать ознакомление с психолого – педагогической диагностикой (системой мониторинга детского развития)			
Помощь в составлении перспективного планирования педагога - психолога	Продолжать изучать структуру перспективного планирования, задач и целей ОД, перспективы планирования образовательного процесса	Просветительское занятие	Создание накопительной папки практических материалов по теме	Октябрь
Индивидуальный план профессионального становления наставляемого педагога – психолога	Педагогическое самообразование			
Инструктаж по организации работы с родителями и ведение документации.	Продолжать посещение педагогического совета по теме.	Просветительское занятие	Выработка рекомендаций	Ноябрь
Имидж педагога - психолога	Педагогическая этика, риторика, культура поведения			Декабрь
Открытые просмотры образовательной деятельности педагогов - наставников	Методика проведения образовательной деятельности			
Самоанализ ОД	Обучение технологии проведения самоанализа, педагогической рефлексии			
Как эффективно провести диагностическое обследование.	Общие вопросы методики проведения диагностического обследования с воспитанниками и их родителями	Обмен опытом	Выработка рекомендаций по проведению диагностического обследования, анализ	Январь

			возникающих проблем	
Открытые просмотры организованной деятельности наставляемого педагога - психолога	Методика проведения образовательной деятельности	Обмен опытом	Составление анализа, самоанализа ОД	Февраль
Открытые просмотры у молодого воспитателя	Методика проведения образовательной деятельности	Обмен опытом	Составление анализа, самоанализа ОД	Март
Самообразование педагога - психолога	Собеседование по изученной методической литературе, перспектива дальнейшей	Обмен опытом	Выработка рекомендаций	Апрель
Итоги первого года наставничества	Составление плана взаимодействия наставника с наставляемым педагогом – психологом на 2-й год наставничества			Май

Второй год работы

Цель: продолжать создавать условия для профессионального роста наставляемого педагога - психолога, тесное вовлечение педагога в трудовой процесс и общественную жизнь структурного подразделения с учетом его индивидуальных наклонностей.

Задачи:

- продолжать оказывать методическую помощь наставляемому педагогу в повышении уровня организации коррекционной деятельности;
- продолжать развивать потребность и мотивацию в непрерывном самообразовании;
- продолжать создавать условия для развития инициативы и рефлексивных навыков;
- продолжать оказывать методическую помощь в подготовке наставляемого специалиста, проработавшего в занимаемой должности два года, к прохождению аттестационных испытаний;
- продолжать прививать мотивацию к поиску инновационных, наиболее эффективных форм работы с

воспитанниками.

Вопросы для обсуждения	Форма проведения	Результат	Дата проведения
Наблюдение за педагогическим процессом, беседы с наставляемым специалистом по предупреждению возможных ошибок в работе, координация и оптимизация его профессиональной деятельности	Предупредительный контроль	Выработка рекомендаций по планированию и организации деятельности	В течение периода наставничеств
Выбор темы самообразования, составление портфолио, изучение способов получения необходимой информации	Консультирование	Составление плана самообразования, Выработка рекомендаций по составлению портфолио	
Проектирование и разработка рабочих программ в соответствии с требованиями ФГОС ДО. Разработка проектов различной целевой направленности	Консультирование	Выработка рекомендаций	
Создание развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС ДО	Консультирование	Выработка рекомендаций	
Подготовка к прохождению аттестационных испытаний на основе оценки профессиональной деятельности	Консультирование	Выработка рекомендаций	
Оказание помощи в оформлении и пополнении родительского уголка консультативным материалом по методам психологического здоровья детей.	Консультирование	Выработка рекомендаций, подбор необходимой литературы	На конец второго года наставничества
Оценка уровня сформированности	Беседы, наблюдения	Выработка ключевых моментов	

профессионально значимых умений (компетенций)		для формирования плана профессионального становления наставляемого педагога третьего года работы в должности «педагог - психолог»	
---	--	---	--

Третий год работы

Цель: продолжать создавать условия для профессионального роста наставляемого педагога – психолога , тесного вовлечения педагога в трудовой процесс и общественную жизнь структурного подразделения с учетом его индивидуальных наклонностей.

Задачи:

- продолжать оказывать методическую помощь наставляемому педагогу в повышении уровня организации коррекционной, психолого – педагогической деятельности;
- продолжать развивать потребность и мотивацию в непрерывном самообразовании;
- продолжать создавать условия для развития инициативы и рефлексивных навыков;
- продолжать оказывать методическую помощь в подготовке наставляемого педагога, проработавшего в занимаемой должности два года, к прохождению аттестационных испытаний;
- продолжать прививать мотивацию к поиску инновационных, наиболее эффективных форм работы с воспитанниками.

Вопросы для обсуждения	Форма проведения	Результат	Дата проведения
Наблюдение за педагогическим процессом, беседы с наставляемым педагогом по предупреждению возможных ошибок в работе, координация и оптимизация его профессиональной деятельности	Предупредительный контроль	Выработка рекомендаций по планированию и организации деятельности	В период наставничества
Корректировка темы самообразования, изучение способов получения необходимой информации	Консультирование	Составление плана самообразования, Выработка рекомендаций по составлению портфолио	
Проектирование и разработка рабочих программ в соответствии с требованиями	Консультирование	Выработка рекомендаций	

ФГОС ДО. Разработка проектов различной целевой направленности			
Создание предметно-пространственной развивающей среды на будущий учебный год	Консультирование	Выработка рекомендаций	
Подготовка к прохождению аттестации на первую квалификационную категорию	Консультирование	Выработка рекомендаций	
Оказание помощи в оформлении и пополнении родительского уголка консультативным материалом по методам укрепления психологического здоровья детей.	Консультирование	Выработка рекомендаций Подбор необходимой литературы	На конец третьего года наставничества
Оценка уровня сформированности профессионально значимых умений (компетенций)	Беседы, наблюдения	Выработка ключевых моментов для формирования плана профессионального становления наставляемого педагога третьего года работы в должности «педагог - психолог»	

3.ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ РАЗДЕЛ

3.1. Материально-техническое обеспечение Программы

Технические средства обучения: ноутбук, компьютер; телевизор; МФУ

Методическое обеспечение:

- библиотека методической, справочной литературы и подписных методических изданий;
- копилка психолого – педагогической службы дошкольного учреждения;
- дидактический, диагностический материал.

3.2. Кадровое обеспечение

Целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

1. Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником - коуч и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

2. Наставник коуч – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

3. Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

Формирование этих баз осуществляется директором школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов - будущих участников программы.

Формирование базы наставляемых: молодых специалистов; находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости; находящихся в процессе адаптации на новом месте работы; желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

Формирование базы наставников из числа: педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; ветеранов педагогического труда.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей образовательной организации в целом и от потребностей участников образовательных отношений.

3.3. Мониторинг и оценка качества реализации программы

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях коуч - педагога с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности коуч – педагога своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

Этап 1. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "коуч – педагог - наставляемый".

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели мониторинга:

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

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Оформление результатов.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкеты.

Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга 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 наставничества.

Этап 2. Второй этап мониторинга позволяет оценить: мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества.

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

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

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

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "коуч – педагог -наставляемый".

Задачи мониторинга:

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

активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

4.Список литературы

1. Богданова Л.А. Наставничество в профессиональном образовании: методическое пособие / авт.-сост.: Л.А. Богданова, Л. Н. Вавилова, А.Ю.Казаков и др. - Кемерово: ГОУ «КРИПО», 2014 – 144 с.
2. Вагин И.О. Наставничество; Студия АРДИС - Москва, 2014. - 692 с.
3. Закаблущая, Е. Молодой специалист и наставник [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.artmanage.ru/articles/molodoj-specialist-i-nastavnik.html>
4. Круглова, И.В. Организация наставничества в школе [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://zam.resobr.ru/archive/year/articles/2038>
5. Лабунская Н.Л., Максимова Н.П., Наумова В.И., Никонова Е.П. Наставничество как институт профессионального становления молодых педагогов: описание системы работы – Новокузнецк: Изд-во «ГБОУ СПО КузТСиД», 2015 – 89 с.
6. Плискин, О. Наставничество [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.rb.ru/blog/pliska/showentry=456434>