

Российская Федерация  
муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад № 309» (МБДОУ № 309)  
660131, г. Красноярск, ул. Воронова д. 16 Д, тел: 8 (391) 220-26-51, 266-30-90  
e-mail: [dou309@mailkrsk.ru](mailto:dou309@mailkrsk.ru), веб-сайт: <http://kras-dou.ru/309>

---

Рассмотрено  
на педагогическом совете  
30.08.2024 г. Протокол № 1

Утверждено  
приказом № 225/П-1 от 02.09.2024.  
и.о. заведующего МБДОУ № 309  
\_\_\_\_\_ Е.А. Карпюк

Персонализированная программа  
взаимодействия наставника с наставляемым (ППН)  
в МБДОУ № 309.

Подготовила:  
Воспитатель I кв. категории  
Вальковская Наталья Николаевна

Красноярск – 2024 г.

## ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ

### Пояснительная записка

#### Актуальность

В настоящее время в работе дошкольной образовательной организации случаются случаи, когда педагог приходит на работу, начинает испытывает большие трудности в начале своей профессиональной карьеры. В этом случае нужна грамотная поддержка, а также сопровождение педагогов не только со стороны администрации детского сада, но и со стороны коллег.

В первую очередь опытными педагогами-воспитателями, которые помогут выстроить профессиональную карьеру и посвятить свою трудовую деятельность педагогической профессии.

Работая с молодыми и начинающими педагогами, коллектив педагогов помогает передать им свои методические, педагогические и социально-психологические позиции, которые укрепляют связи между коллегами, делая молодого специалиста союзником мастерства, для передачи накопленного опыта педагогов.

Это позволяет повысить эффективность использования, и дает возможность молодым педагогами стать успешными и применять в практике современные формы наставнического взаимодействия.

Молодые специалисты нуждаются в знаниях психологии дошкольников, в умениях и навыках передачи знаний детям.

Конечно, это все не означает, что подготовка студентов в вузах и колледжах плоха. Сам процесс освоения профессии давался им тяжело в понимании и казалось, что это возможно не пригодится, поскольку они на тот момент считали ее ненужной.

Поэтому в нашем дошкольном образовательном учреждении используется системный подход по повышению профессиональной компетентности молодых специалистов, что позволяет молодому педагогу быстро адаптироваться к работе в дошкольном образовательном учреждении, и избежать такого момента, как неуверенности в собственных силах, и наладить успешную коммуникацию педагогического процесса, также раскрыть свою индивидуальность и начать реализовывать свой собственный профессиональный подход. Вот поэтому одним из моментов системного подхода стало возрождение наставничества.

Данная программа отражает комплекс мероприятий и формирует действия, направленные на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах работы, для получения ожидаемого результата молодого специалиста.

Персонализированная программа наставничества педагогических работников

в образовательной организации разрабатывается на 1 год, при необходимости может быть продлена.

Программа создана для конкретной пары наставника и наставляемого и разработана, совместно наставником и наставляемым, под контролем куратора.

При необходимости куратор реализации персонализированных программ наставничества совместно с наставником могут вносить изменения в программу

или план мероприятий, в том числе по вопросу ее продления или сокращения сроков в случае обоюдного желания, как со стороны наставника, так и со стороны

наставляемого.

Деятельность молодого специалиста начинается с профессиональной адаптации, где важным является механизм психологической защиты и неотъемлемой частью являются обязательные упражнения по саморегуляции

### **Нормативно-правовая основа создания и функционирования системы наставничества:**

- Постановление Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 № 1642 "Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Развитие образования"
- Национальный проект "Образование"
- Распоряжение Правительства РФ от 31 декабря 2019 г. N 3273-р Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста
- Письмо Министерства Просвещения России от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08 "О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях"
- Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях
- Указ Президента Российской Федерации от 27.06.2022 № 401 "О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника"

**Локальные нормативные документы** функционирования системы наставничества:

- Положение о системе наставничества педагогических работников МБДОУ № 309
- План мероприятий по реализации положения о системе наставничества педагогических работников МБДОУ № 309
- Положение о наставничестве в МБДОУ № 309
- Перспективный план работы с молодым специалистом Кармишиной А.В.

**Цель программы:** создание благоприятных условий для профессионального роста и развитие профессиональных умений и навыков молодого специалиста.

**Задачи:**

- Оказание моральной и психологической поддержки молодым специалистам в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении трудовых обязанностей.
- Оказать методическую помощь молодому педагогу во внедрении современных идей в образовательный процесс;
- Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога;
- Сформировать у молодого педагога потребность в непрерывном самообразовании

**Этапы реализации программы:**

**1 этап – адаптационный** (диагностический).

Выявление психологических затруднений педагога, для повышения профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии.

**2 этап – основной** (проектировочный).

Реализация программы наставничества, осуществление корректировки профессиональных умений наставляемого, оказание методической помощи. Подобрать тему самообразования, и реализовать ее в деятельности педагога в учебном году.

**3 этап - контрольно-оценочный.**

Подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

Совершенствование приемов и методов работы педагога-наставника с наставляемым:

постановка практических задач, проектирование, консультирование, психологические встречи, творческие мастерские, мастер-классы.

**Планируемые результаты:**

Наставничество для наставника:

- систематизируются и структурируются собственные знания и опыт.
- расширяется набор используемых в своей практике инструментов передачи знаний и опыта;

#### Наставничество для начинающего педагога

- повышение уровня профессиональной компетенции педагога.
- целенаправленно развивает профессиональные навыки, умения и компетенции, раскрывает свой потенциал;
- получает качественную обратную связь от наставника, стимулирующую к активной деятельности, развитию и саморазвитию, а также участию в жизни детского сада и конкурсах.

#### **Содержательный раздел**

**Алгоритм данной программы предполагает следующее:**

- Постановка цели, задач;
- Составление программы;
- Подбор средств реализации программы;
- Определение способов реализации программы,
- Контроль и коррекция.

#### **Условия эффективного наставничества.**

- Взаимной заинтересованности сторон;
- Достижение сотрудниками требуемой результативности;
- Подведением промежуточных результатов сотрудничества.

#### **Основные формы и методы индивидуальной работы наставника с начинающим специалистом.**

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 начинающего специалиста.
2. Контроль за деятельностью начинающего специалиста в форме личной проверки выполнения задания, поручения, проверки качества подготавливаемых документов.
3. Индивидуальная помощь в изучении нормативных актов и овладении передовыми приемами выполнения трудовых обязанностей, в исправлении ошибок, устранении недостатков, а также в решении вопросов трудовой деятельности.
4. Личный пример наставника. Личный пример 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.

### Формы работы.

#### Традиционные:

- анкетирование
- беседы;
- консультации;
- посещение и обсуждение занятий.

#### Нетрадиционные:

- психологические консультации;
- творческие лаборатории;
- конкурсы;
- круглые столы;

#### **Права наставника:**

- Имеет право вносить на рассмотрение администрации ДООУ предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- Защищать свою профессиональную честь и достоинство.
- Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.
- Проходить обучение с использованием федеральных программы, программ

#### Школы наставничества.

- Получать психологическое сопровождение.
- Участвовать в муниципальных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

#### **Обязанности наставника:**

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МБДОУ № 309, определяющих права и обязанности.
- Разработать и реализовывать совместно с наставляемым план наставничества.
- Выполнять этапы реализации программы наставничества согласно предложенного графика.

### **Права наставляемого:**

- Имеет право вносить на рассмотрение администрации ДООУ предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- Выбрать самостоятельно наставника из предложенных кандидатур.
- Рассчитывать на оказание психологического сопровождения
- Участвовать в муниципальных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.
- Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

В настоящее время педагогическое наставничество обладает большей гибкостью, отличается многообразием форм, а также методов работы с молодыми специалистами в условиях реальной трудовой деятельности.

Так же, в этом процессе осуществляется тесный межличностный контакт (психофизиологического направления) наставника и наставляемого, анализ сильных и слабых профессиональных компетенций конкретного молодого педагога.

Путь становление молодого педагога, его активной позиции – это и есть формирование его как личности, как индивидуальности, и в результате этого ставления, как педагога, владеющего специальными знаниями, умениями и навыками в данной деятельности.

### Методы и формы наставничества.

Методы наставника выступают важнейшим фактором развития и накопления личностно значимого опыта (как наставника, так и наставляемого)

**Форма наставничества** – это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией.

В наставничестве используется консультирование, при этом консультация позиционируется как:

- обсуждение с педагогом наставником какого-либо важного практического вопроса;
- совет профессионала по решению конкретной образовательной задачи;

- непосредственная помощь в восполнении дефицита знаний или умений;

**Наставничество носит – индивидуальный характер** – это означает закрепление за наставником одного наставляемого.

В практике наставничества существует техники для реализации:

- «сопровождение» – наставник предоставляет наставляемому необходимую и своевременную помощь, а также принимает участия в развитии профессиональных умений и компетенций в процессе обучения;
- «посев» – наставник помогает формированию у наставляемого знания и умения, которые в данный момент него не актуальны, но приобретают ценность в перспективе, когда новая ситуация этого потребует;
- «катализация» – это когда наставляемый погружается в такую среду изменений в системе образования и/или образовательного процесса, что дает импульс расширению его личностного и психолого-педагогического кругозора, а также трансформация профессиональных и личностных ценностей;
- «показ» – на своем собственном примере наставник демонстрирует технологии, методики и приемы обучения, воспитания через способы решения образовательных задач, которые помогают наставляемому.
- «сбор урожая» – наставник направляет свое внимание и деятельность на то, чтобы получить обратную связь с наставляемого, для анализа и осмысления результатов и определения дальнейшей перспективы.

В своём профессиональном становлении начинающий педагог проходит несколько ступеней.

**I этап – первый год работы (диагностический)** – самый сложный период как для

новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег.

В этот год проходит осознание своих возможностей как педагога, он начинает понимать свою значимость для детей, родителей, коллег. Пытается



на практике применять знания и умения и навыки, полученные в учебном заведении. При возникновении трудностей, возникающие в работе, заставляют заниматься самообразованием.

В этот период основная задача учреждения предупредить разочарование, конфликты и поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.

**II этап – второй – пятый год работы (практический)** – в этот период происходит процесс развития профессиональных умений и навыков, накопления опыта, поиск лучших методов и приемов работы с детьми.

Формируется свой стиль в работе, становление авторитета среди детей, родителей, коллег. Педагог изучает опыт работы коллег своего учреждения задумывается о повышении своего профессионального мастерства, посещая открытые мероприятия: методические объединения воспитателей.

На этом этапе наставник предлагает определить тему самообразования, над которой молодой педагог будет работать более углубленно. Активно привлекается к педагогическим советам и мероприятиям на уровне детского сада.

**III этап – пятый - шестой год работы (аналитический)** – на этом этапе складывается система взаимоотношений с детьми, родителями и коллегами, появляются собственные наработки.

Происходит совершенствование, саморазвитие, а также происходит освоение новых педагогических методик, технологий, и происходит осознанный интерес к профессии, развивается активное освоение приемов работы с детьми. Развивается самооценка, самоконтроль и желание повышать свое образование и квалификационную категорию, происходит обобщение своего опыта работы.

В рамках диагностического этапа реализации персонализированной программы наставничества определяются ресурсы и дефициты наставляемого.

## План мероприятий по реализации персонализированной программы наставничества.

Месяц	Содержание работы	Метод работы	Результат
<b>СЕНТЯБРЬ</b>	Анкетирование проблем педагога «Подходит ли мне мое место работы»	Анализ анкеты и дальнейшее планирование оказания помощи молодому специалисту.  Ответы на интересующие вопросы.	Совместная формулировка проблем и путей их преодоления (цели, задачи, мероприятия).
	Выбор темы для самообразования, составление ИОМ	Определение и обсуждение темы самообразования.  Обсуждение написания ИОМ педагога	Работа по самообразованию в формате ИОМ. Умение правильно ставить цель и задачи, достигать результата
<b>ОКТАБРЬ</b>	Анкетирование «Мой творческий потенциал»	Анализ анкеты и дальнейшее планирование оказания помощи молодому специалисту.	Психологическая консультация «Как развить потенциал»
<b>НОЯБРЬ</b>	Виды деятельности педагога с родителями, способы вовлечение родителей в общественную жизнь детского сада.	Анализ и обсуждение деятельности, планирование мероприятий для родителей.  Выбрать анкету для работы с родителями. Провести анкетирование.	Выбор темы для консультации родителей.  Провести круглый стол с родителями.

<b>ДЕКАБРЬ</b>	Анкетирование «Мой эмоциональный интеллект»	Анализ анкеты и дальнейшее планирование работы и оказания помощи молодому специалисту по выявленным критериям.	Психологическая консультация (песочная терапия с педагогом «Я и мои эмоции»)
	Оказание помощи в проведении самоанализа по первому полугодю работы.  Посещения занятия/утренника педагога	Консультации и ответы на интересующие вопросы. Обсуждение.	Беседа на выявленные проблемы.  Беседа о приделанной работы.
<b>ЯНВАРЬ</b>	Организация индивидуальной работы с детьми.	Помощь в составлении плана индивидуальной работы с детьми.	Консультация, планирование, обмен опытом, помощь наставника
<b>ФЕВРАЛЬ</b>	Роль театральной деятельности в развитии дошкольников.	Планирование, обмен опытом между педагогами.	Посещение занятия по художественно-эстетическому развитию.
<b>МАРТ</b>	Развитие речи у младших дошкольников.	Консультация, планирование, обмен опытом.	Мастер – класс работой по пальчиковой гимнастике.

<b>АПРЕЛЬ</b>	Использование дидактического материала в работе с младшим дошкольным возрастом «игры на липучках»	Консультация об развитии любознательности и познавательной активности у детей.	Мастер – класс работой по изготовлению «Игр на липучках». Обозначение цели и задач игры.
<b>МАЙ</b>	Подготовка к мониторингу развития детей. Подготовка к летнему периоду. Подведение итогов работы.	Самоанализ молодого воспитателя.	Консультация по интересующим Вопросам.  Круглый стол со старшим воспитателем.

### **Организационный раздел**

#### **Сроки реализации персонализированной программы наставничества.**

Персонализированная программа наставничества разработана на срок: сентябрь 2024 – май 2025.

#### **3.2. Расписание встреч наставляемого и наставника, режим работы.**

Встречи наставляемых и наставника организуются по мере необходимости, но не реже, чем один раз в месяц. Встречи проходят в очной форме.

## Приложение 1

### Тест «Подходит ли вам место работы?»

1. Сколько лет вы работаете на последнем месте?
  - а) больше года;
  - б) больше 3 лет;
  - в) 10 лет и больше;
  - г) несколько месяцев.
  
2. Считаете ли вы, что вам необходимо учиться, чтобы успешнее продолжить свою профессиональную деятельность:
  - а) довольны существующим положением;
  - б) не можете жить без карьеры;
  - в) конечно, потому что это престижно;
  - г) человек всегда может научиться чему-то новому;
  - д) только если это будет выгодно.
  
3. Считаете ли вы, что вам платят достаточно хорошо по сравнению с теми возможностями, которые дает ваша профессия:
  - а) да, но теперь, сколько бы ни платили, всегда будет мало;
  - б) нет, но здесь трудно сравнивать;
  - в) конечно, недостаточно для тех огромных усилий, которые я прилагаю;
  - г) зарплата небольшая, но достаточная, чтобы сохранить профессию, которую вы любите;
  - д) работаете ровно настолько, насколько вам платят.
  
4. С каким настроением вы обычно едете на работу:
  - а) с учащенным пульсом, с высоким кровяным давлением, с дрожью;
  - б) все идет нормально;
  - в) мысленно считаете, сколько осталось до пенсии;
  - г) с нетерпением — «сейчас я им покажу, на что способна»;
  - д) при всем при том вам лучше на работе, чем дома.
  
5. Часто ли вы обсуждаете служебные проблемы с близкими людьми?
  - а) рассказываете анекдоты о своем шефе;
  - б) говорите только то, что может принести пользу;
  - в) избегаете этой темы;
  - д) иногда делаете попытки, но подобные разговоры не представляют для вас интереса.
  
6. Лежа на берегу моря во время отпуска, вы ловите себя на том, что думаете о работе:
  - а) этого не может быть — когда отдыхаете, думаете только об удовольствии;

- б) добродушно злорадствуете, представляя, как «жарятся» ваши коллеги в этот момент;
- в) хотите, чтобы отдых быстрее кончился;
- г) вспоминаете о работе с хорошим чувством и даже посылаете коллегам открытку;
- д) радуетесь, что отпуск достаточно длинный.

7. Представляли ли вы себе, что будете заниматься чем-то подобным:

- а) даже не мечтали, что будет так хорошо;
- б) вам всегда было ясно, как обстоят дела в этой сфере, вы стремились на это место и сейчас всем довольны;
- в) чувствуете легкое разочарование;
- г) все-таки надо же где-то работать....

8. Согласились ли бы вы, чтобы ваши дети избрали вашу профессию:

- а) если им это интересно и если они сами ее выбрали;
- б) да, но только получив более высокую квалификацию, чем ваша;
- в) сделаете все, чтобы разубедить их. Хватит одной жертвы в семье;
- г) вам это безразлично, но вы убеждены, что они пока не знают, за что ухватиться;
- д) тайно надеетесь, что это произойдет, тогда вы смогли бы использовать ваш опыт и связи.

9. Когда вы были ребенком, мечтали стать:

- а) космонавтом, чтобы высадиться первой на новой планете;
- б) известной артисткой — из-за оваций публики;
- в) учительницей, чтобы ставить всем детям отличные отметки;
- г) манекенщицей — просто потому, что это красиво;
- д) врачом из-за стетоскопа и белого халата.

10. Представьте себе следующую ситуацию: вас ждет решающая встреча с мужчиной вашей мечты. Вдруг выясняется, что вам необходимо задержаться на работе еще на несколько часов. Ваша реакция:

- а) сообщаете ему, что, к сожалению, сегодня заняты;
- б) ругаетесь со всеми, кто попадает на глаза, и уходите успокоенной на встречу;
- в) после долгих колебаний откладываете встречу и чувствуете себя такой подавленной, что не в состоянии ничего делать;
- г) откладываете встречу — работа более важна, чем все остальное, и тот, кто хочет быть вместе с вами, должен привыкнуть к этой мысли;
- д) попытаетесь уйти со службы, прибегнув к самому нелепому вранью (например, что заболела двоюродная тетка).

Если не успеваете на встречу, действуете по схеме «и волки сыты, и овцы целы»: работаете в ускоренном темпе, чтобы закончить быстрее дела, а когда приходите на встречу, с разочарованием узнаете, что там уже никто вас не ждет.

1. а, г - 1; б, в - 2
2. а-0; б,д-2;в-1;г-4
3. а - 2; г - 3; б, в, д - 1
4. а - 0; б - 4; в -1; г - 2; д -1
5. а, г - 2; б, в, д - 1
6. а, г - 3; в, д - 1; б - 2
7. а - 5; б - 3; в - 2; г -1
8. а-5;б-4;в,д- 1;г-2
9. а, б, в, д - 2; г - 3
10. а-7; б-5;в,д-1;г-2

**Интерпретация:**

От 38 до 27 очков. Вы прекрасно справляетесь в любой ситуации: как в житейской, так и в профессиональной. Обладаете редким качеством не замечать собственные достоинства и, как следствие этого, не перестаете искать возможность совершенствования. Чувствуете себя достаточно хорошо на любой работе, поэтому — внимание! — не соглашайтесь на первую попавшуюся. И помните: что бы вы ни делали, вам все будет доставлять удовольствие.

От 26 до 22 очков. Вы хорошо справляетесь с делом, и всё-таки что-то у вас не так, как надо. Может быть, ваши профессиональные возможности больше того, чем вы занимаетесь, и вам нужен пусть маленький, но заметный успех, чтобы улучшить самочувствие. Возможно, ваша неудовлетворенность — следствие личных проблем или это просто неумение контактировать с коллегами. Подумайте, может быть, стоит скорректировать мелкие на первый взгляд, однако важные для вас принципы, чтобы испытывать от работы удовольствие.

Меньше 22 очков. Вы на работе мученица без интереса и возможности реализовать себя. Причины могут быть разными, но если вы еще не потеряли веру в себя, лучше уйдите. После недельного отдыха и размышлений, может быть, вы поймете, что новое дело во всех случаях предпочтительнее той серости жизни, в которой вы утонули.

## Приложение № 2

### Тест для самоанализа практики общения с родителями

Вам предлагаются суждения, касающиеся практики общения с родителями в дошкольном учреждении. Если Вы согласны с суждением, поставьте галочку в графе «Да», если не согласны – в графе «Нет». Если какие-то суждения Вы не можете оценить однозначно, обведите их порядковый номер кружком.

#### № Суждения ДА/ НЕТ

- 1 В общении с родителями учитываю условия семейного воспитания каждого ребенка, структуру семьи, уровень развития родителей.
- 2 Регулярно знакомяю родителей с организацией, содержанием воспитания и обучения детей, вовлекаю их в обмен мнениями об успехах и трудностях в развитии ребенка.
- 3 В общении с родителями нахожу индивидуальный подход к ним, устанавливаю с ними партнерские отношения.
- 4 Владею умением эмоционально поддерживать уверенность родителей в собственных педагогических силах.
- 5 Умею посмотреть на ситуацию взаимодействия с родителями их глазами, понимаю их чувства и поведение.
- 6 Владею техникой диалогического (безоценочного) общения.
- 7 Проявляю достаточную гибкость в конфликтных и затруднительных ситуациях общения с родителями.
- 8 Как правило, с пониманием отношусь к педагогическим заблуждениям и ошибкам родителей.
- 9 Владею способами общения с родительской аудиторией, умением вовлечь родителей в активное обсуждение проблемы и пр.
- 10 Удастся развивать активный интерес родителей к воспитанию своего ребенка, осознанное отношение к родительству.
- 11 Помогаю родителям овладевать навыками анализа собственных затруднений в общении с ребенком и причин трудностей в его развитии.
- 12 Использую разные способы активизации потребности родителей наблюдать за ребенком в различных жизненных ситуациях (в детском саду и дома), размышлять над мотивами его поведения.
- 13 Обогащаю опыт родителей по организации эмоционально насыщенного взаимодействия с ребенком в семье.
- 14 Владею методами изучения опыта семейного воспитания, обладаю достаточными знаниями о семье, которые использую в индивидуальном (и дифференцированном) общении с родителями.
- 15 Развиваю интерес родителей к чтению научно-популярной, художественной и другой литературы по семейному воспитанию.
- 16 Учитываю мнения и просьбы родителей по вопросам организации жизни детей в группе, опираюсь на их точку зрения при принятии



педагогических и организационных решений.

17 Удастся объединять родителей при решении различных вопросов, создавать атмосферу общности интересов (родителей и педагогов).

18 Использую в контактах с родителями наглядно-текстовые средства с оперативной информацией о жизни детей в группе и ее перспективах.

19 Могу подготовить и провести для коллег открытый показ фрагментов общения с родителями.

20 Владею навыками планирования, анализа и обобщения результатов взаимодействия с родителями.

### Ключ к тесту

Суждения распределяются по трем группам. Подсчитывается количество ответов «нет» в каждой группе суждений.

№	Группы суждений	№ суждений	Кол-во ответов «НЕТ»
1.	Умение учитывать потребности семьи, мнения и интересы родителей	1, 10, 11, 13, 16, 17	
2.	Гибкость стиля общения; умение сопереживать родителям	3, 4, 5, 6, 7, 8	
3.	Умение использовать активные методы и формы общения с родителями	2, 9, 12, 14, 15, 18	

Три и более ответов «НЕТ» могут считаться основанием для помощи в выявленных затруднениях. Ответы, обведенные кружком, также могут рассматриваться как запрос о помощи.

Об искренности ответов, в определенной мере, можно судить по сходству оценки двух последних суждений (№ 19 и № 20).

### Приложение № 3

Методика Н. Холла на эмоциональный интеллект показывает, как вы используете эмоции в своей

жизни, и учитывает разные стороны эмоционального интеллекта.

Она состоит из 30 утверждений и содержит 5 шкал:

- 1) эмоциональная осведомленность – понимаете ли вы, какие конкретно эмоции вы сейчас чувствуете и почему. Люди с высокой эмоциональной осведомленностью в большей мере, чем у другие осведомлены о своем внутреннем состоянии;
- 2) управление своими эмоциями – свойственно ли вам умение подчинять собственные эмоции и использовать их для достижения тех или иных целей;
- 3) управление эмоциями других людей – умеете ли вы влиять на чувства других людей, использовать их эмоции для достижения своих целей, целей компании и т. д.;
- 4) эмпатия – это понимание эмоций других людей, умение сопереживать текущему эмоциональному состоянию другого человека, а также готовность оказать поддержку. Это умение понять состояние человека по мимике, жестам, оттенкам речи, позе;
- 5) самомотивация – умение замотивировать себя с использованием собственных эмоций.

Инструкция: Вам предложены высказывания, которые так или иначе отражают различные стороны

Вашей жизни. Пожалуйста, напишите цифру справа от каждого утверждения, исходя из оценки

ваших ответов: Полностью не согласен — (- 3 балла); В основном не согласен — (-2 балла); Отчасти

не согласен — (-1 балл); Отчасти согласен — (+ 1 балл); В основном согласен — (+2 балла);

Полностью согласен — (+ 3 балла)

Текст опросника Н. Холла:

1. Для меня как отрицательные, так и положительные эмоции служат источником знания, как поступать в жизни.
2. Отрицательные эмоции помогают мне понять, что я должен изменить в моей жизни.
3. Я спокоен, когда испытываю давление со стороны.
4. Я способен наблюдать изменение своих чувств.
5. Когда необходимо, я могу быть спокойным и сосредоточенным, чтобы действовать в соответствии с запросами жизни.

6. Когда необходимо, я могу вызвать у себя широкий спектр положительных эмоций, такие как веселье, радость, внутренний подъем и юмор.
7. Я слежу за тем, как я себя чувствую.
8. После того как что-то расстроило меня, я могу легко совладать со своими чувствами.
9. Я способен выслушивать проблемы других людей.
10. Я не зацикливаюсь на отрицательных эмоциях.
11. Я чувствителен к эмоциональным потребностям других.
12. Я могу действовать успокаивающе на других людей.
13. Я могу заставить себя снова и снова встать перед лицом препятствия.
14. Я стараюсь подходить творчески к жизненным проблемам.
15. Я адекватно реагирую на настроения, побуждения и желания других людей.
16. Я могу легко входить в состояние спокойствия, готовности и сосредоточенности.
- 2
17. Когда позволяет время, я обращаюсь к своим негативным чувствам и разбираюсь, в чем проблема.
18. Я способен быстро успокоиться после неожиданного огорчения.
19. Знание моих истинных чувств важно для поддержания «хорошей формы».
20. Я хорошо понимаю эмоции других людей, даже если они не выражены открыто.
21. Я хорошо могу распознавать эмоции по выражению лица.
22. Я могу легко отбросить негативные чувства, когда необходимо действовать.
23. Я хорошо улавливаю знаки в общении, которые указывают на то, в чем другие нуждаются.
24. Люди считают меня хорошим знатоком переживаний других людей.
25. Люди, осознающие свои истинные чувства, лучше управляют своей жизнью.
26. Я способен улучшить настроение других людей.
27. Со мной можно посоветоваться по вопросам отношений между людьми.
28. Я хорошо настраиваюсь на эмоции других людей.
29. Я помогаю другим использовать их побуждения для достижения личных целей.
30. Я могу легко отключиться от переживания неприятностей.

Ключ к методике Н. Холла

Шкала «Эмоциональная осведомленность» — пункты 1, 2, 4, 17, 19, 25.

Шкала «Управление эмоциями» — пункты 3, 7, 8, 10, 18, 30.

Шкала «Самомотивация» — пункты 5, 6, 13, 14, 16, 22.

Шкала «Эмпатия» — пункты 9, 11, 20, 21, 23, 28.

Шкала «Распознавание эмоций других людей» — пункты 12, 15, 24, 26, 27, 29.

Подсчет результатов. По каждой шкале высчитывается сумма баллов с учетом знака ответа (+ или -). Чем больше плюсовая сумма баллов, тем больше выражено данное эмоциональное проявление.

Уровни парциального (отдельно по каждой шкале) эмоционального интеллекта в соответствии со знаком результатов:

14 и более — высокий;

8–13 — средний;

7 и менее — низкий.

Интегративный (сумма по всем шкалам) уровень эмоционального интеллекта с учетом

доминирующего знака определяется по следующим количественным показателям:

70 и более — высокий;

40–69 — средний;

39 и менее — низкий

## Приложение № 4

Анкета для педагога наставника для анализа промежуточных результатов работы

Уважаемый педагог! Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества новых работников в нашей организации. К Вам прикреплен молодой педагог. Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие, и как Вы оцениваете результат.

Ваши предложения по организации процесса наставничества в образовательной организации \_\_\_\_\_

Вопрос	Оценка (по шкале от 1 до 5)
1. Достаточно ли было времени, проведенного Вами с молодым педагогом, для получения им необходимых знаний и навыков?	
2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям молодой педагог?	
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, молодой педагог готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	
6. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма молодого педагога?	
7. Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для молодого педагога при прохождении наставничества? Расставьте баллы от 1 до 5 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 5 для каждого из методов:	
– самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте;	
– в основном самостоятельное изучение молодым педагогом 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	

Приложение № 5

**Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества  
за \_\_\_\_\_ учебный год**

Наименование

ОУ \_\_\_\_\_

Ф.И.О. наставника, должность, № приказа и дата назначения наставника

\_\_\_\_\_ Педагогический стаж \_\_\_\_\_ работы наставника \_\_\_\_\_

Ф.И.О. педагога, в отношении которого осуществляется наставничество

Даты начала и окончания работы наставника с молодым педагогом \_\_\_\_\_

**Шкала оценок.**

<b>1</b>	не соответствует требованиям (знания и владения навыками отсутствуют)
<b>2</b>	частично соответствует (знания и навыки недостаточные, отрывочные и несистематизированные, неуверенно применяются на практике)
<b>3</b>	соответствует требованиям (знания полные, но имеются вопросы, требующие дополнительной консультации, владения навыками достаточно уверенное)
<b>4</b>	Превосходит требования (знания исчерпывающие, умения уверенно применяются на практике)

**Профессиональные знания и умения**

№	Наименование выполненных мероприятий по осуществлению наставничества	Дата начала	Дата окончания	Оценка наставника	Оценка руководителя	Комментарии
1						
2						
3						

**Итоговая оценка** (с учетом корректировок руководителя)

Руководитель \_\_\_\_\_ (подпись Ф.И.О.)

«\_\_» 20\_\_ г.

Наставник \_\_\_\_\_ (подпись Ф.И.О.)

«\_\_» 20\_\_ г.

Педагог с результатами наставничества ознакомлен \_\_\_\_\_ (подпись Ф.И.О.)

«\_\_» 20\_\_ г.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ "ДЕТСКИЙ САД № 309"**, Карпюк Елена Алексеевна, Временно  
исполняющий обязанности заведующего

29.11.24 05:53  
(MSK)

Сертификат 36A3FBCADFE9DACD1C6FBE8BD791DF7F