

Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 171»

РАССМОТРЕНО
на заседании
педагогического совета
Протокол
от «23» декабря 2021г. № 02



УТВЕРЖДЕНО
Заведующий
О.М. Новикова
Приказ
от «24» декабря 2021г. № 102

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«Ступеньки мастерства»
(название программы)
в рамках муниципальной модели наставничества

Сроки реализации: 2021 – 2024 годы

Авторы программы:

Ильина Марина Анатольевна, воспитатель
Владимирова Оксана Валерьевна, воспитатель
Диденко Марина Владимировна педагог-психолог
Иванова Татьяна Владимировна зам. заведующего по ВМР

г. Зима, 2021 г.

Паспорт Программы

Наименование Программы	Программа наставничества « <u>Ступеньки мастерства</u> » на 2021-2024 годы»
Основания для разработки Программы	Приказ Комитета по образованию администрации Зиминского городского муниципального образования от 11.06.2021 № 238 «Об утверждении решения Совета по развитию образования»
Разработчик Программы	Рабочая группа педагогов МКДОУ «Детский сад № 171» (Приказ заведующего «Об утверждении состава рабочей группы по разработке Программы наставничества» от «18» октября 2021г. № 73/1)
Форма наставничества	«Педагог-педагог»
Основная цель Программы	Психолого-педагогическая поддержка педагогов с целью закрепления на месте работы, повышения профессионального потенциала, снижения профессиональных дефицитов, эмоционального выгорания, создания комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации.
Основные задачи Программы	<p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Способствовать раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала педагогов, формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности. 2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного образовательного процесса. 3. Прививать молодому педагогу интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации. 4. Создавать условия для профилактики эмоционального выгорания в педагогической деятельности. 5. Способствовать созданию комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров.
Сроки реализации Программы	2021 – 2024 годы
Структура Программы, перечень подпрограмм, основных направлений и мероприятий	<p>Паспорт программы наставничества «Ступеньки мастерства» на 2021-2024 годы.</p> <p>Основные термины и понятия.</p> <p>Раздел 1. Анализ ситуации и актуальность, (в том числе - проблемное поле).</p> <p>Раздел 2. Цели и задачи Программы.</p> <p>Раздел 3. Этапы реализации Программы.</p> <p>Раздел 4. Нормативное обеспечение Программы.</p> <p>Раздел 5. Ресурсное обеспечение программы.</p> <p>Раздел 6. Формы и методы реализации наставничества</p> <p>Раздел 7. Ожидаемая результативность (оценка эффективности Программы).</p> <p>Раздел 8. Механизм реализации, организация</p>

	<p>управления, контроль за ходом реализации Программы. Приложение № 1 «Дорожная карта внедрения наставничества в ОО» Приложение № 2 «Целевые показатели и индикаторы» (диагностический инструментарий) Приложение № 3 (иные материалы, продукты и пр.). Программа имеет проекты: «Успешный профессионал» (Приложение 4) и «Гореть, но не выгорать» (методическое сопровождение педагогов по профилактике профессионального выгорания) (Приложение5)</p>
Основные направления Программы	Организация наставничества педагогов (молодых специалистов и педагогических работников)
Исполнители Программы	Куратор наставничества, педагоги-наставники
Участники Программы	Педагоги - наставляемые
Этапы и методы реализации	<p><u>I этап — подготовительный:</u> Анализ состояния исследуемой проблемы педагогических кадров; разработка локальной нормативной базы. Методы: анкетирование, опрос, круглый стол.</p> <p><u>II этап — основной:</u> Апробация модели наставнической деятельности педагогических кадров; научно-методическое обеспечение процесса. Методы: эксперимент, сбор статистической информации, круглые столы, опрос, анкетирование, обучение через интернет-ресурсы.</p> <p><u>III этап — итоговый:</u> Анализ результатов внедрения модели наставнической деятельности педагогических кадров. Методы: статистическая обработка данных, опрос, анкетирование.</p> <p><u>IV этап — обобщающий:</u> Создание методических материалов в целях тиражирования опыта. Методы: публикация результатов в СМИ, трансляция на конференциях и семинарах</p>
Ожидаемые результаты	<ol style="list-style-type: none"> 1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и вновь прибывших педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации. 2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала. 3. Позитивная динамика профессионального роста педагогов. 4. Снижение уровня психологического выгорания и эмоционального напряжения. 5. Улучшение психологического климата в образовательной организации.

Основные термины и понятия.

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

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

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

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

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

Куратор - сотрудник организации, осуществляющий деятельность по организации наставничества в ООО.

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

Коучинг - (*coaching* с англ. — «тренировка») — метод обучения, в процессе которого человек, называемый «коуч», помогает обучающемуся достичь некой жизненной или профессиональной цели. В отличие от менторства, коучинг сфокусирован на достижении четко определенных целей вместо общего развития.

Баддинг – это разновидность наставничества, своеобразная дружеская поддержка новичка. Его внедряют для того, чтобы ввести в курс дела сотрудника, которого с самого начала интересуют многие вопросы.

Менторство – это комплексный метод обучения, в котором более опытный сотрудник делится своими навыками и умениями с менее опытным, по принципу «учу тому, что знаю сам».

Раздел 1. Анализ ситуации и актуальность

Национальный проект «Образование» предполагает реализацию 4 основных направлений развития системы образования: обновление его содержания, создание необходимой современной инфраструктуры, подготовка соответствующих профессиональных кадров, их переподготовка и повышение квалификации, а также создание наиболее эффективных механизмов управления этой сферой.

Успех в достижении целей проекта «Образование» напрямую зависит от компетенции педагога, его способности быстро повышать уровень своих знаний и уровень эффективности подачи материала с учётом реалий современного мира и быстро развивающихся информационных технологий.

Чтобы повысить свой профессиональный уровень, педагогу необходимо осознавать, в каких именно плоскостях своей деятельности ему необходимо приобретать новые компетенции, чтобы выйти на качественно новый профессиональный уровень.

Сегодня найти готового специалиста, который смог бы приступить к работе без адаптационного периода или специально организованного сопровождения, практически невозможно, и наставничество является наиболее эффективным методом решения этой проблемы. Потребность в наставничестве встает сегодня особо остро, так как стремительные изменения в системе образования, в организационных процессах и образовательной среде требуют от педагога моментальной реакции.

В МКДОУ «Детский сад № 171» было проведено мониторинговое исследование кадровой обстановки, по итогам которого были получены следующие результаты. В педагогическом коллективе преобладают специалисты с высшим образованием – 59 % и средним профессиональным образованием – 29 %.

Педагоги ДОУ планомерно, в соответствии с требованиями «Положения о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных учреждений», проходят аттестацию, тем самым пополняя педагогический опыт, определяют системность своей деятельности. Большая часть коллектива аттестована: на высшую категорию – 29 %, на первую категорию – 35 % педагогов. Стаж работы до 10 лет имеют 48 % педагогов, до 20 лет – 29 % и свыше 20 лет – 24 %.

Вместе с этим были выявлены проблемы:

Динамика социально-психологического климата в коллективе за последние годы неоднородна. В связи с приходом новых сотрудников продолжается фиксироваться процесс становления и самоутверждения. Объединяющим фактором является не только уровень профессионализма, но и личностные качества сотрудников, умение общаться, снимать психологическую нагрузку.

Согласно федеральному государственному образовательному стандарту дошкольного образования (далее ФГОС ДО), педагогические работники, реализующую образовательную программу, должны обладать основными компетенциями, необходимыми для создания условий развития детей. Но в связи с увеличением числа молодых педагогов, стаж которых не превышает 3 лет, недостаточным уровнем педагогов с педагогическим образованием многие педагоги не обладают педагогическими компетенциями.

Анализ показал, что педагоги недостаточно компетентны в установлении связи между современными требованиями к дошкольному воспитанию и образованию и собственной деятельностью, владении педагогами ИКТ – компетентностями, эффективном взаимодействии с семьями воспитанников.

Анализируя полученные данные, также выявлено, что существует определенная закономерность проявления синдрома эмоционального выгорания, зависящая от возраста и стажа работы педагога. Синдром эмоционального выгорания более выражен в группе педагогов, имеющих стаж работы более 25 лет, и в возрасте более 45 лет.

Данные свидетельствуют о необходимости проведения профилактики и психокоррекции эмоционального и психического состояния специалистов ДОУ.

Для решения вышеперечисленных проблем актуально стал вопрос о развитии наставнического движения. Это объясняется тем, что, с одной стороны, воспитатели, имеющие высокий уровень профессионализма и опыт инновационной деятельности, получают дополнительную возможность для самореализации и признания своих заслуг, а с другой – начинающим педагогам будет оказана методическая и психологическая помощь.

Педагоги - стажисты готовы делиться своим опытом и оказывать поддержку «новичкам». Наставники могут научить молодых педагогов использовать оптимальные и активные формы мотивации к повышению профессионального уровня, для того, чтоб заинтересовать большинство педагогов в системной работе по организации образовательного процесса, выборе эффективных методов и приемов организации дошкольного образования в учреждении, работы с семьями, их психолого-педагогического сопровождения и повышения педагогической грамотности.

В связи с этим у образовательной организации возникла необходимость разработки программы наставничества.

В нашей программе «Ступеньки мастерства» (далее – Программа) мы рассматриваем наставничество как средство профессионализации, профессиональной адаптации, обучения на рабочем месте, повышения квалификации педагогов, индивидуализации, построения маршрутов личностного и профессионального роста.

Программа разработана с учетом реализации муниципальной целевой модели наставничества. Она позволит повысить качество практической подготовки педагогов за счет внедрения наставнической деятельности в реальные условия образовательного процесса.

Форма наставничества «Педагог-педагог» предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным педагогом, оказывающим разностороннюю поддержку, а также педагога, находящегося в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Раздел 2. Цели и задачи Программы.

Целью наставничества является: Психолого-педагогическая поддержка педагогов с целью закрепления на месте работы, повышения профессионального потенциала, снижения профессиональных дефицитов, эмоционального выгорания, создания комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации.

Для реализации цели наметили ряд задач:

1. Способствовать раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала педагогов, формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного образовательного процесса.
3. Прививать молодому педагогу интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
4. Создавать условия для профилактики эмоционального выгорания в педагогической деятельности.
5. Способствовать созданию комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров.

Результатом организации работы наставников планируется высокий уровень включенности молодых и новых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного,

творческого и педагогического потенциалов, снижение уровня психологического выгорания и эмоционального напряжения. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Наставляемые педагоги получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Раздел 3. Этапы реализации Программы.

I этап — подготовительный:

Анализ состояния исследуемой проблемы педагогических кадров; разработка локальной нормативной базы.

II этап — основной:

Апробация модели наставнической деятельности педагогических кадров; научно-методическое обеспечение процесса.

III этап — итоговый:

Анализ результатов внедрения модели наставнической деятельности педагогических кадров.

IV этап — обобщающий:

Создание методических материалов в целях тиражирования опыта.

Этап	Описание	Методы	Ответственный	Сроки выполнения этапа
Подготовительный	1. Выпуск нормативно-правовых и методических документов, регламентирующих порядок наставничества в образовательной организации: – Приказ об организации наставничества; – Положение о наставничестве; – План работы по наставничеству и т.д.	Анкетирование, опрос, собеседование, мониторинг	Заведующий, куратор	При запуске наставничества в ОО
	Отбор наставников: - разработать критерии отбора в соответствии с запросами наставляемых; - провести собеседование с отобранными наставниками для выявления их уровня психологической готовности; - сформировать базу отобранных наставников		Заведующий, куратор	По мере появления новых сотрудников
	Подготовка наставников: – провести актуализацию наставнической деятельности; – провести обучающие мероприятия, подчеркивающие значимость роли наставников в ОО		Куратор	Перед проведением мероприятия

	Проведение мониторинга по выявлению профессиональных дефицитов у наставляемых педагогов		Куратор, наставники	По мере появления новых сотрудников
Основной	Организация процесса наставничества в ДОУ: - разработка индивидуального плана работы в парах/группах на год; - непосредственная работа наставника с наставляемым; - взаимобмен опытом, знаниями, навыками; - повышение профессиональных компетентностей наставников, наставляемых через серию образовательных событий.	Сбор статистической информации, круглые столы, опрос, анкетирование, обучение через интернет-ресурсы, мероприятия согласно плана работы	Наставники, наставляемые	Согласно плана наставничества
Итоговый	Подведение результатов деятельности: - контроль за осуществлением индивидуальных планов работы среди наставников и наставляемых; - ежегодный промежуточный мониторинг по всему учреждению; - ежегодный анализ, отчёт наставляемых и наставников по результатам реализации индивидуальных планов работы; - прохождение выходного анкетирования по проделанной работе; - оформление отчетной документации; - размещение информации на сайте ОО; - анализ Программы; - издание приказов по итогам деятельности.	Статистическая обработка данных, опрос, анкетирование, отчеты	Заведующий, куратор, наставники, наставляемые	По завершению мероприятия, в конце года
Обобщающий	Подведение итогов: - проведение итогового мероприятия в ОО; - публикация в СМИ; - обобщение положительного опыта осуществления наставнической деятельности в ДОУ и участие в его распространении; - поощрение лучших наставников в ОО.	Публикация результатов в СМИ, трансляция на конференциях и семинарах	Заведующий, куратор, наставники	По завершению реализации Программы

Раздел 4. Нормативное обеспечение Программы.

Нормативное обоснование:

- Конституция Российской Федерации: принята всенар. голосованием 12 дек. 1993 г. [с учетом поправок, внесенных Законами Рос. Федерации о поправках к Конституции Рос. Федерации от 30 дек. 2008 г. № 6-ФКЗ, от 30 дек. 2008 г. № 7-ФКЗ, от 5 февр. 2014 г. 28 № 2-ФКЗ, от 21 июля 2014 г. № 11-ФКЗ];
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях» [ред. От 02.12.2019];
- Федеральный закон от 28 июня 1995 г. № 98-ФЗ «О государственной поддержке молодежных и детских общественных объединений» [ред. от 28 декабря 2016 года]; - Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [с изменениями на 24 апреля 2020 года];
- Указ Президента РФ от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Указ Президента Российской Федерации от 25 мая 2017 года № 240 «Об объявлении в Российской Федерации Десятилетия Детства»;
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 30 июля 2009 г. № 1054-р «Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации»;
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р «Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года»;
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р «Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;
- Стратегия развития волонтерского движения в России: утв. протоколом заседания Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи № 45 от 14 мая 2010 г.;
- Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23 января 2020 г. № МР42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
- Закон Иркутской области от 17 декабря 2008 года № 109-03 «О государственной молодежной политике в Иркутской области»;
- Распоряжение Губернатора Иркутской области от 26 декабря 2018 года № 161-р «План основных мероприятий до 2020 года, проводимых в рамках Десятилетия Детства в Иркутской области»;
- Приказ Комитета по образованию администрации Зиминского городского муниципального образования от 10 июня 2021г. № 238 «Об утверждении решения Совета по развитию образования».

Раздел 5. Ресурсное обеспечение программы.

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 171» находится в двухэтажном здании. Для каждой группы выделено отдельное помещение, игровой участок с малыми архитектурными формами.

Материально-техническая база соответствует требованиям Роспотребнадзора и Госпожнадзора, имеются положительные заключения и лицензия на осуществление образовательной деятельности.

В детском саду функционируют:

- музыкальный зал, оснащенный электрическим пианино, музыкальным центром, проектором и экраном, атрибутами для театрализованных представлений, а также детскими музыкальными инструментами;
- физкультурный зал, имеющий спортивное оборудование;

- кабинет учителя - логопеда, наполнен материалами и оборудованием для индивидуальной коррекции звукопроизношения, развития всех компонентов устной речи и предпосылок обучения грамоте;

- два кабинета педагогов – психологов, оборудованные материалами для работы по развитию у детей основных психических процессов и коррекции нарушений;

- методический кабинет, оснащенный методической литературой, наглядными пособиями, материалами с рекомендациями для педагогов по всем направлениям реализации задач основной общеобразовательной программы и взаимодействию с родителями, базой передового педагогического опыта.

Развивающая предметно-пространственная среда в группах оборудована с учетом возрастных особенностей детей. Все элементы среды связаны между собой по содержанию, масштабу и художественному решению и в целом создают оптимально-насыщенную, целостную, многофункциональную среду.

На территории детского сада имеются экологические зоны: лес, экологическая тропа, огород, цветник.

Укрепление материально-технической базы ДОУ осуществляется:

- За счет городского бюджета;
- За счет субвенции на обеспечение государственной гарантии по реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования.

Характеристика педагогического персонала.

Педагогический коллектив состоит из 17 педагогов, из них 2 совместителя. Имеется потребность в 1 учителе-логопед.

Воспитатели	10
Учитель-логопед	2 (1 совместитель)
Педагог-психолог	3 (1 совместитель)
Инструктор по физической культуре	1
Музыкальный руководитель	1

Уровень образования педагогических работников

Высшее образование	Среднее профессиональное образование	Обучаются в учебных заведениях
10 чел (59%)	5 чел (29 %)	2 (12%)

Педагогический стаж

до 3 лет	от 3 до 10 лет	от 10 до 20 лет	от 20 и выше
4 чел (24 %)	4 чел (24 %)	5 чел (29 %)	4 чел (24 %)

Квалификационный уровень

Высшая квалификационная категория	Первая квалификационная категория	Соответствие занимаемой должности	Не имеют квалификационной категории
5 чел (29 %)	6 чел (35 %)	1 чел (6 %)	5 чел (29 %)

Кадровые условия для учреждения, осуществляющего инклюзивное образование, имеют свою специфику. Педагогические работники имеют соответствующую квалификацию и курсовую подготовку для работы с конкретной категорией детей.

Педагогические работники систематически повышают свой профессиональный уровень, проходят аттестацию в порядке, установленном законодательством (Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», глава 5, статья 49). У педагогов имеются профессиональные компетенции, необходимые для реализации основных образовательных областей, определяющих содержание дошкольного образования в соответствии с ФГОС ДО. Педагоги обеспечивают развитие личности, мотивации и способности детей в различных видах деятельности в их тесной взаимосвязи.

Раздел 6. Формы и методы реализации наставничества

Для реализации целевой модели наставничества была определена форма наставничества - «Педагог-педагог».

Характеристика участников формы наставничества «педагог – педагог»

Наставник (опытный педагог)	Наставляемый (молодой специалист, воспитатель,)
<ul style="list-style-type: none"> - Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов). - Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества. - Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. - Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решение конкретных психолого – педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога. - Опытный специалист, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельной дисциплины (педагог-психолог, учитель-логопед). 	<ul style="list-style-type: none"> - молодой специалист, имеющий малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией образовательного процесса, взаимодействием с воспитанниками, другими педагогами, родителями. - Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. - Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

План работы педагогами

№ п/п	Направление деятельности	Сроки реализации	Ответственный
<i>1 этап: диагностический</i>			
1	Анкетирование «Личностный паспорт педагога» (сбор данных о	Сентябрь 2021г.	Наставники

	молодом педагоге, выявление положительных и отрицательных черт характера, ожидаемого результата педагогической деятельности)		
2	Мониторинг профессиональных дефицитов и педагогических компетенций на основе профессионального стандарта «Педагог»	Сентябрь 2021г.	Куратор, наставники
3	Опросник на выявление причин эмоционального выгорания (методика диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко – Приложение 2) Определение психологического климата в коллективе	Сентябрь 2021г.	Педагог-психолог, наставники
<i>2 этап: практический</i>			
1	Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов	2021-2024гг.	Руководитель, куратор, наставники
2	Разработка перспективных планов работы	Октябрь 2021г.	Наставники, наставляемые
3	Организация посещений молодыми воспитателями педагогических мероприятий опытных педагогов.	2021-2024гг.	Наставляемые
4	Организация посещений педагогами – наставниками педагогических мероприятий молодых воспитателей.	2021-2024гг.	Наставники
5	Оказание методической помощи опытными педагогами начинающим	2021-2024гг.	Наставники
6	Консультирование, советы, рекомендации	2021-2024гг..	Наставники
7	Участие в мероприятиях проекта «Успешный профессионал»	2021-2024гг.	Наставники, наставляемые
8	Тренинги, деловые игры, семинары по проекту «Гореть, но не выгорать»	2021-2024гг.	Наставники, наставляемые
<i>3 этап: аналитический</i>			
1	Анализ результатов работы педагогов	ежегодно	Наставники
2	Самоанализ своей деятельности за прошедший год	ежегодно	Наставляемые
3	Перспективы дальнейшей работы	ежегодно	Наставники, наставляемые
4	Отчеты о проделанной работе	ежегодно	Наставники

Раздел 7. Ожидаемая результативность

I этап – диагностический:

- разработана нормативно-правовая база реализации наставничества;
- собрана информация об индивидуальных потребностях педагогических работников по направлениям повышения уровня профессиональных компетенций;
- сформирована база наставников в ОО.

II – практический:

- высокий уровень включенности молодых специалистов и вновь прибывших педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации;
- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала;
- позитивная динамика профессионального роста педагогов;
- снижение уровня психологического выгорания и эмоционального напряжения;
- улучшение психологического климата в образовательной организации;
- осуществлен мониторинг реализации индивидуальных программ по устранению дефицитов.

III - аналитический

- реализована Программа наставничества в ОО;
- обобщен и представлен опыт педагогов-наставников;

Раздел 8. Механизм реализации, организация управления, контроль за ходом реализации Программы.

Наставничество организуется на основании приказа. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, заместитель руководителя.

Ответственность за организацию и результаты наставнической деятельности несет руководитель ОО, куратор наставнической деятельности и наставники, в рамках возложенных на них обязанностей по осуществлению наставничества в ОО.

Механизмом реализации программы развития ДОУ являются проекты:

- «Успешный профессионал»
- «Гореть, но не выгорать».

Мониторинг эффективности реализации Программы проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый (не позднее 30 сентября и 30 марта ежегодно).

Оценка реализации Программы наставничества осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности в ОО (*Приложение 3*).

Организация систематического мониторинга Программы дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника 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.

Приложение № 1

УТВЕРЖДЕНО
 Заведующий МКДОУ «Детский сад № 171»
 _____ О.М. Новикова
 « ____ » _____ 2021 г.

**«Дорожная карта»
 внедрения наставничества в образовательной организации**

№ п/п	Направление	Сроки	Содержание	Результат	Ответственный
1	Подготовка условий для запуска наставничества	до сентября 2021 г.	<ul style="list-style-type: none"> – создание организационных условий для осуществления программы наставничества (назначить куратора; сформировать команду); - формирование нормативно-правовой базы; – информирование педагогов о подготовке программы; - сбор предварительных профессиональных дефицитов педагогов, молодых специалистов; -определение заинтересованных в наставничестве; - определение цели, задач, форм наставничества, ожидаемых результатов; - разработка программы наставничества; - создание страницы наставничества на сайте. 	<ul style="list-style-type: none"> - Приказ о внедрении наставничества в ОО - Положение о наставничестве в ОО (срок действия - до 2024 г.) - Карты профессиональных дефицитов педагогов - Программа наставничества 	Заведующий Куратор, наставники
2	Отбор/выдвижение наставников	до сентября 2021 г.	<ul style="list-style-type: none"> -отбор/выдвижение наставников в соответствии с Положением о наставничестве и утверждение реестра наставников; - подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности (памятки, сценарии встреч, рабочие тетради и пр.); - разработка портфолио наставников. 	<ul style="list-style-type: none"> - Анкеты-опросы «Чем я могу быть полезен в качестве наставника?»; - Приказ об отборе/выдвижении наставников, об утверждении реестра наставников; - Формат портфолио наставника; - Памятки для наставников. 	Куратор, наставники Заведующий Наставники
4	Формирование базы наставников	до сентября 2021 г.	<ul style="list-style-type: none"> - подготовка кадрового потенциала для реализации наставничества; - объединение в базу данных желающих/готовых быть наставниками. 	<ul style="list-style-type: none"> - База данных потенциальных наставников 	Куратор, наставники
5	Формирование наставнических пар/групп	до сентября 2021 г.	<ul style="list-style-type: none"> - организация групповых встреч для формирования пар или групп (с использованием различных форматов: квест, соревнование и пр.) – <i>при необходимости</i>; - организация пробной рабочей встречи и встречи - планирование наставников и наставляемых, отбор формата 	<ul style="list-style-type: none"> - Приказ об утверждении наставнических пар/групп; - Индивидуальные планы развития наставляемых (в том числе - индивидуальные траектории 	Заведующий Наставники, наставляемые

			<p>взаимодействия для каждой пары или группы;</p> <ul style="list-style-type: none"> - разработка индивидуальных программ обучения наставников; - подбор ресурсов для организации обучения; - организация «Школы наставников», обучение. 	<p>обучения);</p> <ul style="list-style-type: none"> - Приказ об организации «Школы наставников», утверждении программ и графиков обучения куратора и наставников. 	Заведующий
6	Реализация программ наставничества	2021-2024	<ul style="list-style-type: none"> -организация процесса наставничества в ОО; -пополнение банка образовательных запросов наставляемых -участие в конкурсах эффективных программ и практик наставничества; -обмен опытом среди педагогов. 		Наставники, наставляемые
7	Организация непрерывного повышения квалификации	2021-2024	<ul style="list-style-type: none"> - повышение профессиональных компетентностей кураторов, наставников, через серию образовательных событий – образовательных стажировок, форсайт-сессий, ситанов и пр.; - организация непрерывного повышения квалификации через деятельность сетевых сообществ, «горизонтальное обучение» 		Наставники, наставляемые
8	Контроль по реализации наставничества	2021-2024	<ul style="list-style-type: none"> – координирование и консультирование участников реализации наставничества; - анализ, принятие решений, организация исполнения решений, контроль 		Куратор
9	Мониторинг реализации наставничества	не позднее 30 сентября и 30 марта (ежегодно промежуточный и итоговый)	<ul style="list-style-type: none"> - мониторинг процесса реализации программы наставничества; - мониторинг реализации программ наставничества; - независимая оценка качества условий реализации наставнических программ. 		Куратор, наставники
10	Подведение итогов	2024	<ul style="list-style-type: none"> - анализ; - обобщение положительного опыта осуществления наставнической деятельности в ОО и участие в его распространении 		Куратор, наставники

**Показатели эффективности внедрения Программ наставничества
в образовательной организации**

Показатели	Кол. / %			
	2021г.	2022г.	2023г.	2024г.
Доля педагогов-молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), работающих в ОО, вошедших в Программу наставничества в роли наставляемого (<i>отношение количества молодых специалистов, вошедших в Программу наставничества в роли наставляемого, к общему количеству молодых специалистов, работающих в ОО</i>).				
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в Программе наставничества (<i>отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в Программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в Программе наставничества, реализуемой в ОО</i>).				
Уровень удовлетворенности наставников участием в Программе наставничества				

Показатели участников проектов

№ п/ п	Наименование показателя	Индикатор	Целевое значение			
			2021	2022	2023	2024
Проект «Успешный профессионал»						
1	Участие в конкурсном движении (призовые места, лауреаты)	%	10	30	50	70
2	Доля педагогов используемых в своей работе эффективные педагогические технологии	%	30	40	50	70
3	Вовлеченность в наставническую деятельность (с учетом наставляемых)	Кол.	2	2	2	2
4	Профессиональный уровень педагогов -образование -аттестация	%	60	70	80	90
Проект «Гореть, но не выгорать»						
1	Степень сформированности эмоционального выгорания	%	70	50	30	10
2	Участие педагогов в мероприятиях	%	50	70	80 – 90	90 – 100
3	Организация консультирования педагогов	%	100	100	100	100
4	Доля педагогов, прошедших повышение квалификации	%	0	50	80 – 90	80 – 90

Методика диагностики уровня "Эмоционального выгорания" В. В. Бойко.

Эмоциональное выгорание - это выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избранные психотравмирующие воздействия.

Эмоциональное выгорание представляет собой приобретенный стереотип эмоционального, чаще всего профессионального, поведения. "Выгорание" отчасти функциональный стереотип, поскольку позволяет человеку дозировать и экономно расходовать энергетические ресурсы. В то же время, могут возникать его дисфункциональные следствия, когда "выгорание" отрицательно сказывается на исполнении профессиональной деятельности и отношениях с партнерами.

Методика В.В. Бойко позволяет оценить фазу эмоционального выгорания и выраженность тех или иных симптомов в каждой фазе. Ниже даны подробные описания каждой из фаз и симптомов.

I Фаза напряжения - является предвестником и «запускающим» механизмом в формировании эмоционального выгорания. Состоит из следующих симптомов:

1. Симптом «переживания психотравмирующих обстоятельств».

Проявляется как осознание психотравмирующих факторов деятельности, которые трудно устранить. Накапливается отчаяние и негодование. Неразрешимость ситуации приводит к развитию прочих явлений «выгорания».

2. Симптом неудовлетворенности собой.

В результате неудач или неспособности повлиять на психотравмирующие обстоятельства, человек обычно испытывает недовольство собой, профессией, конкретными обязанностями. Действует механизм «эмоционального переноса» – энергия эмоций направляется не столько вовне, сколько на себя.

3. Симптомы «загнанности в клетку».

Возникают не во всех случаях, хотя являются логическим продолжением развивающегося стресса. Когда психотравмирующие обстоятельства давят, и мы ничего не можем изменить, к нам приходит чувство беспомощности. Мы пытаемся что-либо сделать, сосредотачиваем все свои возможности – психические ресурсы: мышление, установки, смыслы, планы, цели. И если не находим выхода, наступает состояние интеллектуально-эмоционального ступора.

4. Симптом «тревоги и депрессии».

Симптом «загнанности в клетку» может перейти в тревожно-депрессивную симптоматику. Профессионал переживает личностную тревогу, разочарование в себе, в профессии или месте работы. Этот симптом является крайней точкой в формировании I фазы «напряжения» при развитии эмоционального выгорания.

II Фаза «резистенции» - вычленение этой фазы в самостоятельную весьма условно.

Фактически сопротивление нарастающему стрессу начинается с момента появления напряжения. Человек стремится к психологическому комфорту и поэтому старается снизить давление внешних обстоятельств. Формирование защиты на этапе сопротивления происходит на фоне следующих явлений:

1. Симптом «неадекватного избирательного эмоционального реагирования».

Несомненный признак «выгорания», когда профессионал перестает улавливать разницу между двумя принципиально отличающимися явлениями:

- экономичное проявление эмоций и
- неадекватное избирательное эмоциональное реагирование

В первом случае речь идет о полезном навыке взаимодействия с деловыми партнерами - подключать эмоции довольно ограниченного регистра и умеренной интенсивности: легкая улыбка, приветливый взгляд, мягкий, спокойный тон речи, сдержанные реакции на сильные

раздражители, лаконичные формы выражения несогласия, отсутствие категоричности, грубости.

При необходимости профессионал способен отнестись к подопечному или клиенту более эмоционально, с искренним сочувствием. Такой режим общения свидетельствует о высоком уровне профессионализма.

Совсем иное дело, когда профессионал неадекватно «экономит» на эмоциях, ограничивает эмоциональную отдачу за счет выборочного реагирования на ситуации. Действует принцип «хочу или не хочу»: сочту нужным – уделю внимание подопечному, партнеру, будет настроение – откликнусь на его состояние и потребности. При всей неприемлемости такого стиля эмоционального поведения, он весьма распространен. Дело в том, что человеку чаще всего кажется, будто он поступает допустимым образом. Однако субъект общения или наблюдатель фиксирует иное – эмоциональную черствость, неучтивость, равнодушие.

Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование интерпретируется партнерами как неуважение к их личности, т.е. переходит в плоскость нравственности.

2. Симптом «эмоционально-нравственной дезориентации».

Он является логическим продолжением неадекватного реагирования в отношениях с деловым партнером. Профессионал не только осознает, что не проявляет должного эмоционального отношения к своему подопечному, он еще и оправдывается: «таким людям нельзя сочувствовать», «почему я должен за всех волноваться», «она еще и на шею сядет» и т.п.

Подобные мысли и оценки говорят о том, что нравственные чувства социального работника остаются в стороне. Врач, социальный работник, учитель не имеет морального права делить подопечных на «хороших» и «плохих», на достойных и недостойных уважения. Истинный профессионализм – безоценочное отношение к людям, уважение к личности, какой бы она ни была, и выполнение своего профессионального долга.

3. Симптом «расширения сферы экономии эмоций».

Симптомы эмоционального выгорания проявляются вне профессиональной деятельности – дома, в общении с приятелями, знакомыми. Случай известный: на работе вы до того устаете от контактов, разговоров, что вам не хочется общаться даже с близкими. На работе вы еще держитесь, а дома замыкаетесь или вообще «рычите» на супруга и детей. Кстати, именно домашние часто становятся «жертвой» эмоционального выгорания.

4. Симптом «редукции профессиональных обязанностей».

Проявляется в попытке облегчить или сократить обязанности, которые требуют эмоциональных затрат. Подопечных обделяют элементарным вниманием.

III Фаза истощения - характеризуется падением общего энергетического тонуса и ослаблением нервной системы. «Выгорание» становится неотъемлемым атрибутом личности.

Симптом «эмоционального дефицита». К профессионалу приходит ощущение, что эмоционально он не может помогать своим клиентам, подопечным. Не в состоянии войти в их положение, соучаствовать и сопереживать. О том, что это ничто иное как эмоциональное выгорание, свидетельствует прошлое: раньше таких ощущений не было, и личность переживает их появление. Появляется раздражительность, обиды, резкость, грубость.

Симптом «эмоциональной отстраненности». Человек постепенно научается работать как бездушный автомат. Он почти полностью исключает эмоции из сферы профессиональной деятельности. В других сферах он живет полнокровными эмоциями.

Реагирование без чувств и эмоций - наиболее яркий симптом «выгорания». Он свидетельствует о профессиональной деформации личности и наносит ущерб субъекту общения.

Подопечный может быть глубоко травмирован проявленным к нему безразличием. Особенно опасна демонстративная форма эмоциональной отстраненности, когда профессионал всем своим видом показывает: «наплевать на вас».

Симптом личностной отстраненности, или деперсонализации. Проявляется не только на работе, но и вне сферы профессиональной деятельности.

Метаастазы «выгорания» проникают в систему ценностей личности. Возникает антигуманистический настрой. Личность утверждает, что работа с людьми не интересна, не доставляет удовлетворения, не представляет социальной ценности. В наиболее тяжелых формах «выгорания» личность рьяно защищает свою антигуманистическую философию: «ненавижу...», «презираю...», «взять бы автомат и всех...». В таких случаях «выгорание» смыкается с психопатологическими проявлениями личности, с невротоподобными или психопатическими состояниями. Таким личностям противопоказана профессиональная работа с людьми.

4. Симптом «психосоматических и психовегетативных» нарушений

Если с нравственностью у человека все нормально, он не может себе позволить «плевать» на людей, а «выгорание» продолжает нарастать – могут происходить отклонения в соматических или психических состояниях. Порой даже мысль о трудных больных, подопечных вызывает плохое настроение, дурные ассоциации, чувство страха, неприятные ощущения в области сердца, сосудистые реакции, обострения хронических заболеваний.

ТЕКСТ ОПРОСНИКА

Если вы являетесь профессионалом в какой-либо сфере взаимодействия с людьми, вам будет интересно увидеть, в какой степени у вас сформировалась психологическая защита в форме эмоционального выгорания. Читайте по-одному суждения и ставьте в бланке ответов «+», если Вы согласны с данным утверждением и «-», если нет. Примите во внимание, что, если в формулировках опросника идет речь о партнерах, то имеются в виду субъекты Вашей профессиональной деятельности - пациенты, клиенты, потребители, заказчики, учащиеся и другие люди, с которыми вы ежедневно работаете.

1. Организационные недостатки на работе постоянно заставляют нервничать, переживать, напрягаться.
2. Сегодня я доволен своей профессией не меньше, чем в начале карьеры.
3. Я ошибся в выборе профессии или профиля деятельности (занимаю не свое место).
4. Меня беспокоит то, что я стал хуже работать (менее продуктивно, качественно, медленнее).
5. Теплота взаимодействия с партнерами очень зависит от моего настроения - хорошего или плохого.
6. От меня как профессионала мало зависит благополучие партнеров.
7. Когда я прихожу с работы домой, то некоторое время (часа 2-3) мне хочется побыть наедине, чтобы со мной никто не общался.
8. Когда я чувствую усталость или напряжение, то стараюсь поскорее решить проблемы партнера (свернуть взаимодействие).
9. Мне кажется, что эмоционально я не могу дать партнерам того, что требует профессиональный долг.
10. Моя работа притупляет эмоции.
11. Я откровенно устал от человеческих проблем, с которыми приходится иметь дело на работе.
12. Бывает, я плохо засыпаю (сплю) из-за переживаний, связанных с работой.
13. Взаимодействие с партнерами требует от меня большого напряжения.
14. Работа с людьми приносит все меньше удовлетворения.
15. Я бы сменил место работы, если бы представилась возможность.
16. Меня часто расстраивает то, что я не могу должным образом оказать партнеру профессиональную поддержку, услугу, помощь.
17. Мне всегда удается предотвратить влияние плохого настроения на деловые контакты.
18. Меня очень огорчает, если что-то не ладится в отношениях с деловым партнером.
19. Я настолько устаю на работе, что дома стараюсь общаться как можно меньше.
20. Из-за нехватки времени, усталости или напряжения часто уделяю внимание партнеру меньше, чем положено.
21. Иногда самые обычные ситуации общения на работе вызывают раздражение.
22. Я спокойно воспринимаю обоснованные претензии партнеров.

23. Общение с партнерами побудило меня сторониться людей.
24. При воспоминании о некоторых коллегах по работе или партнерах у меня портится настроение.
25. Конфликты или разногласия с коллегами отнимают много сил и эмоций.
26. Мне все труднее устанавливать или поддерживать контакты с деловыми партнерами.
27. Обстановка на работе мне кажется очень трудной, сложной.
28. У меня часто возникают тревожные ожидания, связанные с работой: что-то должно случиться, как бы не допустить ошибки, смогу ли сделать все, как надо, не сократят ли и т. п.
29. Если партнер мне неприятен, я стараюсь ограничить время общения с ним или меньше уделять ему внимания.
30. В общении на работе я придерживаюсь принципа: "не делай людям добра, не получишь зла".
31. Я охотно рассказываю домашним о своей работе.
32. Бывают дни, когда мое эмоциональное состояние плохо сказывается на результатах работы (меньше делаю, снижается качество, случаются конфликты).
33. Порой я чувствую, что надо проявить к партнеру эмоциональную отзывчивость, но не могу.
34. Я очень переживаю за свою работу.
35. Партнерам по работе отдаешь внимания и заботы больше, чем получаешь от них признательности.
36. При мысли о работе мне обычно становится не по себе: начинает колоть в области сердца, повышается давление, появляется головная боль.
37. У меня хорошие (вполне удовлетворительные) отношения с непосредственным руководителем.
38. Я часто радуюсь, видя, что моя работа приносит пользу людям.
39. Последнее время (или как всегда) меня преследуют неудачи в работе.
40. Некоторые стороны (факты) моей работы вызывают глубокое разочарование, повергают в уныние.
41. Бывают дни, когда контакты с партнерами складываются хуже, чем обычно.
42. Я разделяю деловых партнеров (субъектов деятельности) хуже, чем обычно.
43. Усталость от работы приводит к тому, что я стараюсь сократить общение с друзьями и знакомыми.
44. Я обычно проявляю интерес к личности партнера помимо того, что касается дела.
45. Обычно я прихожу на работу отдохнувшим, со свежими силами, в хорошем настроении.
46. Я иногда ловлю себя на том, что работаю с партнерами автоматически, без души.
47. По работе встречаются настолько неприятные люди, что невольно желаешь им чего-нибудь плохого.
48. После общения с неприятными партнерами у меня бывает ухудшение физического или психического самочувствия.
49. На работе я испытываю постоянные физические или психологические перегрузки.
50. Успехи в работе вдохновляют меня.
51. Ситуация на работе, в которой я оказался, кажется безысходной (почти безысходной).
52. Я потерял покой из-за работы.
53. На протяжении последнего года была жалоба (были жалобы) в мой адрес со стороны партнера (ов).
54. Мне удается беречь нервы благодаря тому, что многое из происходящего с партнерами я не принимаю близко к сердцу.
55. Я часто с работы приношу домой отрицательные эмоции.
56. Я часто работаю через силу.
57. Прежде я был более отзывчивым и внимательным к партнерам, чем теперь.
58. В работе с людьми руководствуюсь принципом: не трать нервы, береги здоровье.
59. Иногда иду на работу с тяжелым чувством: как все надоело, никого бы не видеть и не слышать.
60. После напряженного рабочего дня я чувствую недомогание.

61. Контингент партнеров, с которым я работаю, очень трудный.
62. Иногда мне кажется, что результаты моей работы не стоят тех усилий, которые я затрачиваю.
63. Если бы мне повезло с работой, я был бы более счастлив.
64. Я в отчаянии из-за того, что на работе у меня серьезные проблемы.
65. Иногда я поступаю со своими партнерами так, как не хотел бы, чтобы поступали со мной.
66. Я осуждаю партнеров, которые рассчитывают на особое снисхождение, внимание.
67. Чаще всего после рабочего дня у меня нет сил заниматься домашними делами.
68. Обычно я тороплю время: скорей бы рабочий день кончился.
69. Состояния, просьбы, потребности партнеров обычно меня искренне волнуют.
70. Работая с людьми, я обычно как бы ставлю экран, защищающий от чужих страданий и отрицательных эмоций.
71. Работа с людьми (партнерами) очень разочаровала меня.
72. Чтобы восстановить силы, я часто принимаю лекарства.
73. Как правило, мой рабочий день проходит спокойно и легко.
74. Мои требования к выполняемой работе выше, чем то, чего я достигаю в силу обстоятельств.
75. Моя карьера сложилась удачно.
76. Я очень нервничаю из-за всего, что связано с работой.
77. Некоторых из своих постоянных партнеров я не хотел бы видеть и слышать.
78. Я одобряю коллег, которые полностью посвящают себя людям (партнерам), забывая о собственных интересах.
79. Моя усталость на работе обычно мало сказывается (никак не сказывается) в общении с домашними и друзьями.
80. Если предоставляется случай, я уделяю партнеру меньше внимания, но так, чтобы он этого не заметил.
81. Меня часто подводят нервы в общении с людьми на работе.
82. Ко всему (почти ко всему), что происходит на работе я утратил интерес, живое чувство.
83. Работа с людьми плохо повлияла на меня как профессионала - обозлила, сделала нервным, притупила эмоции.
84. Работа с людьми явно подрывает мое здоровье.

ОБРАБОТКА ДАННЫХ

Каждый вариант ответа предварительно оценен компетентными судьями тем или иным числом баллов - указывается в "ключе" рядом с номером суждения в скобках. Это сделано потому, что признаки, включенные в симптом, имеют разное значение в определении его тяжести. Максимальную оценку - 10 баллов получил от судей признак, наиболее показательный для симптома.

В соответствии с "ключом" осуществляются следующие подсчеты:

- 1) определяется сумма баллов отдельно для каждого из 12 симптомов "выгорания",
- 2) подсчитывается сумма показателей симптомов для каждой из 3-х фаз формирования "выгорания",

"НАПРЯЖЕНИЕ"

1. Переживание психотравмирующих обстоятельств:

1 (2), 13 (3), 25 (2), -37 (3), 49 (10), 61 (5), -73 (5)

2. Неудовлетворенность собой:

-2 (3), 14 (2), 26 (2), -38 (10), -50 (5), 62 (5), 74 (3)

3. "Загнанность в клетку":

3 (10), 15 (5), 27 (2), 39 (2), 51 (5), 63 (1), -75 (5)

4. Тревога и депрессия:

4 (2), 16 (3), 28 (5), 40 (5), 52 (10), 64 (2), 76 (3)

"РЕЗИСТЕНЦИЯ"

1. Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование:
5 (5), -17 (3), 29 (10), 41 (2), 53 (2), 65 (3), 77 (5)
2. Эмоционально-нравственная дезориентация:
6 (10), -18 (3), 30 (3), 42 (5), 54 (2), 66 (2), -78 (5)
3. Расширение сферы экономии эмоций:
7 (2), 19 (10), -31 (2), 43 (5), 55 (3), 67 (3), -79 (5)
4. Редукция профессиональных обязанностей:
8 (5), 20 (5), 32 (2), -44 (2), 56 (3), 68 (3), 80 (10)

"ИСТОЩЕНИЕ"

1. Эмоциональный дефицит:
9 (3), 21 (2), 33 (5), -45 (5), 57 (3), -69 (10), 81 (2)
2. Эмоциональная отстраненность:
10 (2), 22 (3), -34 (2), 46 (3), 58 (5), 70 (5), 82 (10)
3. Личностная отстраненность (деперсонализация):
11 (5), 23 (3), 35 (3), 47 (5), 59 (5), 71 (2), 83 (10)
4. Психосоматические и психовегетативные нарушения:
12 (3), 24 (2), 36 (5), 48 (3), 60 (2), 72 (10), 84 (5)

ИНТЕРПРЕТАЦИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ

Предложенная методика дает подробную картину синдрома "эмоционального выгорания".

Определение выраженности симптомов.

Показатель выраженности каждого симптома колеблется в пределах от 0 до 30 баллов:

9 и менее баллов - не сложившийся симптом,

10-15 баллов - складывающийся симптом,

16 и более - сложившийся.

Симптомы с показателями 20 и более баллов относятся к доминирующим в фазе или во всем синдроме "эмоционального выгорания".

Методика позволяет увидеть ведущие симптомы "выгорания". Существенно важно отметить, к какой фазе формирования стресса относятся доминирующие симптомы и в какой фазе их наибольшее число.

Определение сформированности фаз развития стресса.

В каждой из фаз оценка возможна в пределах от 0 до 120 баллов. Однако сопоставление баллов, полученных для фаз, не правомерно, ибо не свидетельствует об их относительной роли или вкладе в синдром. Дело в том, что измеряемые в них явления существенно разные - реакция на внешние и внутренние факторы, приемы психологической защиты, состояние нервной системы. По количественным показателям правомерно судить только о том, насколько каждая фаза сформировалась, какая фаза сформировалась в большей или меньшей степени:

- 36 и менее баллов - фаза не сформировалась;
- 37-60 баллов - фаза в стадии формирования;
- 61 и более баллов - сформировавшаяся фаза.

**Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества
(для наставляемого)**

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

1.1. Насколько комфортно было общение с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.2. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.3. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.4. Ощущали ли Вы поддержку наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.5. Насколько полезна была помощь наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.6. Насколько был понятен план работы с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.7. Ощущали ли Вы безопасность при общении с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.8. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.9. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

2. Что для Вас особенно ценно было в программе?

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

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

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

6. Планируете ли Вы стать наставником в будущем? [да/нет]

Благодарим вас за участие в опросе!

**Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества
(для наставника)**

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

1.1. Насколько было комфортно общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.2. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.3. Насколько полезными/ интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.4. Насколько полезными/ интересными были личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.5. Насколько удалось спланировать работу?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.6. Насколько удалось осуществить план индивидуального развития наставляемого?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.7. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.8. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.9. Насколько понравилась работа наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

2. Что особенно ценно для Вас было в программе? _____

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

4. Было ли достаточным и понятным обучение, организованное в рамках «Школы наставничества»? [да/нет]

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

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

7. Была ли для Вас полезна совместная работа с наставляемым? (узнали ли Вы что-то новое и/или интересное) [да/нет]

Благодарим вас за участие в опросе!

Проект «Успешный профессионал»

Цель: создание системы взаимосвязанных мер, мероприятий, направленных на всестороннее повышение квалификации, компетенций и профессионального мастерства каждого педагога в соответствии с Профессиональным стандартом.

Задачи:

1. Проанализировать подготовку педагогов к работе в режиме развития и выявить их профессиональные затруднения и потребности.
2. Организовать методическое сопровождение педагогов по вопросам реализации основных направлений Программы.
3. Создать единое информационное пространство, обеспечивающее повышения профессионального мастерства педагогов по вопросам использования современных педагогических технологий в организации развивающегося образовательного процесса.
4. Включить педагогов в процесс освоения и эффективного использования современных технологий обучения дошкольников.

№	Мероприятия	Этапы, сроки их выполнения.	Ответственный
1	Анализ новейших исследований педагогики и психологии.	Ежегодно	Заведующий, зам. заведующего по ВМР, педагоги ДОУ
2	Пополнение и обновление банка информационных, наглядных методических материалов.	Ежегодно	Заведующий, зам. заведующего по ВМР
3	Анализ профессиональной деятельности педагогов.	Ежегодно	Заведующий, зам. заведующего по ВМР
4	Внедрение системы мониторинга профессиональных компетенций педагогов	2024	зам. заведующего по ВМР, педагоги ДОУ
5	Консультативно-методические мероприятия с педагогами (семинары-практикумы, педагогические советы, самообразование педагогов, повышение квалификации, участие в сетевом взаимодействии, смотры-конкурсы, помощь и мотивирование педагогов на аттестацию)	Ежегодно, в течение года	Заведующий, зам. заведующего по ВМР, педагоги ДОУ
6	Разработка плана-графика повышения квалификации педагогических работников.	Ежегодно	зам. заведующего по ВМР
7	Оценка качества участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства, мероприятиях по распространению опыта педагогической деятельности педагогов.	Ежегодно	зам. заведующего по ВМР

Ожидаемый результат:

- Соответствие профессиональных компетенций в условиях реализации профессиональных стандартов.
- Повысится качество образования.
- Активизируются инновационные процессы в ДООУ в рамках реализации инновационных проектов и работы инновационных площадок.
- Повысится уровень теоретической и практической готовности педагогов к эффективному использованию современных педагогических технологий;
- Повысится уровень индивидуальной ответственности педагогов за результативность образовательного процесса и деятельности учреждения в целом.
- Создадутся условия для успешной аттестации и увеличения числа педагогов и специалистов с первой и высшей квалификационной категорией, соответствие занимаемой должности и полное исключение педагогов без категории.

Приложение 5

Проект «ГОРЕТЬ, НО НЕ ВЫГОРАТЬ!»

Цель проекта: методическое сопровождение педагогов в дошкольном образовательном учреждении по профилактике профессионального выгорания.

Задачи проекта

- Способствовать повышению работоспособности;
- Обучить педагогов способам выработки эмоциональной устойчивости;
- Обучить педагогов навыкам саморегуляции;
- Снять психологическое напряжение у педагогов;
- Активизировать стремление педагогов к пониманию, осознанию и использованию внутренних ресурсов для личностного роста и сохранения собственного здоровья.

Ожидаемые результаты

- Повышение работоспособности у педагогов;
- Улучшение микроклимата в коллективе;
- Снижение ситуативной и личностной тревожности педагогов;
- Повышение самооценки и уверенность в себе.

Актуальность (проблема) проекта

В настоящее время широко распространен термин «профессиональное выгорание». «Профессиональное выгорание» - это неблагоприятная реакция человека на стресс, полученный на работе, включающая в себя психофизиологические и поведенческие компоненты. «Выгорание» может характеризоваться эмоциональным, физическим и когнитивным истощением и проявляться следующими симптомами: ухудшением чувства юмора, учащением жалоб на здоровье, изменением продуктивности работы, снижением самооценки и др.

Педагоги часто не испытывают удовлетворение от своей деятельности: им кажется, что несмотря на все усилия дети, с которыми они работают, недостаточно хорошо владеют необходимым материалом и как следствие низкая степень социальной адаптации: повышенная тревожность, неуверенность в себе, эмоциональная неустойчивость и т. д. Педагоги вынуждены беспрестанно повышать свой профессионализм, чтобы быть в курсе инновационных технологий и соответствовать предъявляемым требованиям что, в свою очередь, ведет к физическим и интеллектуальным перегрузкам.

Особо актуальной при рассмотрении данной проблемы становится организация непрерывного, систематического методического сопровождения деятельности педагога с целью профилактики и преодоления синдрома профессионального выгорания.

Проект позволит обеспечить системность посредством исполнения организационных мероприятий, создать условия для повышения работоспособности и активизации стремления педагогов к пониманию осознанию и использованию внутренних ресурсов для личностного роста и сохранения собственного здоровья.

Механизм реализации определяет комплекс мер, осуществляемых координатором и исполнителями проекта в целях достижения планируемых результатов.

Механизм реализации проекта

Подготовительный этап

Постановка, определение актуальности и значимости проекта;

Изучение нормативно-правовых документов;

Проведение диагностических мероприятий педагогов ДООУ;

Создание творческой группы.

Основной этап

Проведение тренингов, семинаров;

Консультации (индивидуальные и групповые) с использованием арт-терапевтических методик;

Создание клуба по интересам. Секции: «С песней по жизни», «Движение – это жизнь»

Заключительный этап

Организации круглого стола «Арт-терапевтические техники и проблема эмоционального выгорания педагога»

План реализации проекта

№ п/п	Направление деятельности	Сроки проведения	Ответственный
1	Проведение диагностических мероприятий	Сентябрь 2021г.	Педагог-психолог, наставники
2	Изучение методической литературы, посещение курсов, семинаров и т.д.	2021-2024гг.	Наставники, наставляемые
3	Организация семинаров, консультаций и тренингов по темам: «Влияние психоэмоционального состояния педагога на педагогическую деятельность и результаты его труда», «Понятие и критерии психического здоровья», «Основные причины и факторы педагогического труда, ведущие к возникновению состояния эмоционального выгорания», «Овладение умениями и навыками саморегуляции» (релаксация, физические упражнения, аутотренинговые упражнения), тренинг личностного роста для педагогов «Механизмы психологической защиты».	2021-2024гг.	Педагог-психолог, наставники
4	Консультации (индивидуальные и	2021-2024гг.	Педагог-психолог,

	групповые) с использованием арт-терапевтических методик: сказкотерапия, музыкотерапия, песочная терапия.		наставники
5	Проведение «Дня здоровья» – выезды на природу, на дачу, поход в сауну, в бассейн, на каток, на лыжах.	2021-2024гг.	Наставники, инструктор по физической культуре
6	Участие в творческих конкурсах	2021-2024гг.	Наставляемые
7	Круглый стол «Арт-терапевтические техники и проблема эмоционального выгорания педагога»	2024г.	Наставники, наставляемые