

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 29
Красногвардейского района Санкт-Петербурга

ПРИНЯТА:
Педагогическим советом
Образовательного учреждения
Протокол от 30.08.2023 № 1

УТВЕРЖДЕНА:
Заведующий _____ Н.В. Припёкова
Приказ от 31.08.2023 № 66-ОД

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ
ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«ВЕКТОР РОСТА»
НА 2023-2024 УЧЕБНЫЙ ГОД**

Разработчики:
Заместитель заведующего по УВР Виноградова В.С.
Старший воспитатель Савельева М.В.
Воспитатель Абрамова Н.Е.

Санкт-Петербург
2023

№ п/п	СОДЕРЖАНИЕ	№ стр.
	Паспорт программы	3
1	Пояснительная записка	5
1.1	Актуальность разработки Программы наставничества.	5
1.2	Цель, задачи и принципы Программы наставничества.	5
1.3	Основные направления и ожидаемые результаты Программы наставничества	6
1.4	Сроки реализации и условия завершения Программы наставничества.	7
1.5	Участники и управление реализацией Программы наставничества.	7
2	Содержание Программы наставничества.	9
2.1	Форма и вид наставничества.	9
2.2	Формы и методы реализации Программы наставничества	9
2.3	Технологии применяемые в Программе наставничества	9
2.4	Этапы реализации Программы наставничества	11
3	Условия и ресурсы для реализации Программы наставничества	12
3.1	Кадровые условия и ресурсы	12
3.2	Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы.	13
3.3	Материально-технические условия и ресурсы.	13
3.4	Финансово-экономические условия. Мотивирование и стимулирование.	13
3.5	Психолого-педагогические условия.	14
4	Анализ достигнутых результатов	14
4.1	Мониторинг и оценка результатов реализации Программы наставничества	14
4.2	Мониторинг и оценка эффективности реализации Программы наставничества	15
4.3	Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников	
	ПРИЛОЖЕНИЯ	
№1	Индивидуальная диагностическая карта возможностей и затруднений в профессиональной деятельности педагога	17
№2	Анкета для определения наставнических пар	20
№3	Примерный план реализации персонифицированной программы наставничества	22
№4	Карта контроля деятельности	24
№5	Отчет о проделанной работе по организации наставничества	25
№6	Анкететы по наставничеству	26
№7	Памятки наставнику и наставляемому	32
№8	Оценка эффективности наставничества	34
№9	Методические рекомендации наставникам	36

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ	
Полное наименование Программы	Персонализированная программа наставничества «Вектор роста» на 2023-2024 учебный год
Решение об утверждении Программы	Приказ от 31.08.2023 № 66- ОД
Основание разработки программы (нормативно-правовая база)	Федеральный уровень: - Федеральные проекты «Современная школа» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование»; - Распоряжение правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»; - Письмо Министерства Просвещения Российской Федерации от 21.12.2021 № АЗ-1128/08 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»; Уровень субъекта РФ: - Распоряжение Комитета по образованию от 30.03.2022 623-р «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга»; - Распоряжение Комитета по образованию от 08.04.2022 № 746-р «О создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Санкт-Петербурга»; Уровень образовательной организации: - Приказ об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников ГБДОУ детский сад № 29; - Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников ГБДОУ детский сад № 29; - Иные локальные акты
Разработчики программы:	Виноградова Виктория Сергеевна – заместитель заведующего по УВР Савельева Мария Вячеславовна – старший воспитатель Абрамова Надежда Евгеньевна - воспитатель
Структура управления реализацией Программы	Руководитель - заведующий ГБДОУ детский сад №29 Куратор - заместитель заведующего по УВР ГБДОУ детский сад № 29 Наставник Воспитатель Наставляемый Воспитатель Педагог-психолог
Срок реализации программы / Отметка о необходимости продления, причина	Краткосрочная 01.09.2023 – 31.08.2024 (1 год)

Реализуемые формы наставничества	Форма - «педагог – педагог», модель взаимодействия «опытный педагог-молодой специалист»
Участники наставнической деятельности (привлеченные специалисты)	Педагог-психолог – Титойкина Елена Анатольевна
Направления наставнической деятельности	- Определение профессиональных затруднений молодых педагогов и проведение мероприятий по устранению данных затруднений; - Проведение мероприятий по адаптации молодого педагога в коллективе; - Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в моделировании образовательного процесса; - Формирование навыка ведения педагогической документации; - Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию образовательного процесса; - Развитие профессиональной компетенции; - Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества.
Оценка результативности и эффективности реализации программы.	Мониторинг и оценка результатов реализации Программы наставничества: 1.1. Мониторинг и оценка эффективности реализации программы наставничества. 1.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.
Механизмы мотивации и поощрения наставников	Материальное (денежное) стимулирование. Нематериальные способы стимулирования.

1. Пояснительная записка

1.1. Актуальность разработки Программы наставничества.

Необходимость разработки программы «Персонализированной программы наставничества «Вектор роста» (далее – Программа наставничества) обусловлена принятием и реализацией национального проекта «Образование» на 2019-2024 годы.

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них столь же безупречного профессионализма.

Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации молодого педагога к трудовой деятельности. Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Каждый руководитель образовательной организации, заместитель заведующего по УВР, старший воспитатель (методист) осознает тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами. Для эффективной организации образовательного процесса необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

Идея создания Программы наставничества появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития молодых педагогов. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения. Программа наставничества нацелена на работу с молодым педагогом - воспитателем, имеющим опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет. Начиная свою работу в дошкольной образовательной организации, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания и обучения.

Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

1.2. Цель, задачи и принципы Программы наставничества.

Цель: Профессиональное становление, развитие и адаптация к квалифицированному исполнению должностных обязанностей молодого педагога.

Задачи:

- Адаптация наставляемого в образовательной организации;
- Создание условий для повышения квалификации и профессионального роста наставляемого;
- Повышение социально-профессионального статуса наставника;
- Повышения уровня включенности наставляемого в педагогическую деятельность и социально-культурную жизнь образовательной организации;
- Укрепление уверенности в своих силах и развитие личностного и педагогического потенциала как наставника, так и наставляемого;
- Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психологического состояния наставнической пары;
- Повышение научно-методической и социальной активности как наставника, так и наставляемого;

- Обеспечение теоретической, психологической и методической поддержкой молодого педагога;
- Устранение профессиональных и личностных затруднений наставляемого, а также поиск новых возможностей профессионального развития и роста.

Система наставничества основывается на следующих принципах:

- Принцип *добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов* предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества;
- Принцип *индивидуализации и персонализации* направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;
- Принцип *вариативности* предполагает возможность выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;
- Принцип системности и стратегической целостности предполагает разработку и реализацию системы (целевой модели) наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования.

1.3. Основные направления и ожидаемые результаты Программы наставничества

Основные направления:

- Определение профессиональных затруднений молодых педагогов и проведение мероприятий по устранению данных затруднений;
- Проведение мероприятий по адаптации молодого педагога в коллективе;
- Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в моделировании образовательного процесса;
- Формирование навыка ведения педагогической документации;
- Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию образовательного процесса;
- Развитие профессиональной компетенции;
- Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества.

Ожидаемые результаты:

- Повышение уровня включенности молодых педагогов в педагогическую деятельность и социально-культурную жизнь образовательной организации;
- Укрепление уверенности в собственных силах и развитие личностного и педагогического климата в образовательной организации;
- Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психологического состояния участников наставничества;
- Желание продолжить свою работу в данном коллективе образовательной организации;
- Сокращение числа конфликтных ситуаций с педагогическим и родительским сообществами;
- Повышение научно-методической и социальной активности педагогических работников (написание статей, проведение исследований и т.д., широкое участие педагогов в проектной и исследовательской деятельности, в конкурсах профессионального мастерства);

- Рост числа педагогов устранивших профессиональные и личностные затруднения, а также нашедшие новые возможности профессионального развития и роста.

1.4. Сроки реализации и условия завершения Программы наставничества.

Программа наставничества рассчитана на 1 год. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

Условия завершения Программы наставничества:

- Завершение плана мероприятий и срока действия Программы наставничества
- По инициативе наставника или наставляемого и/ или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);
- По инициативе куратора (в случае недолжного исполнения Программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого – форс-мажора).

Условия продления Программы наставничества: План мероприятий был не реализован (по объективным причинам).

В случае, если после реализации Программы наставничества наставляемому требуется более глубокая проработка определенных тем, мероприятий Программы наставничества, составляется новая Программа наставничества отвечающая новым потребностям наставляемого.

Содержание программы реализуется последовательно.

1.5. Участники и управление реализацией Программы наставничества.

Основные функции участников в рамках реализуемой Программы:

Уровни структуры	Направления деятельности
Руководитель - заведующий	1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для реализации Программы наставничества. 2. Разработка Программы наставничества. 3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты Программы наставничества. 4. Реализация кадровой политики в Программе наставничества. 6. Назначение куратора. 7. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации Программы наставничества.
Куратор – заместитель заведующего по УВР	1. Формирование базы наставников и наставляемых. 2. Разработка Программы наставничества 3. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). 4. Контроль процесса Реализации Программы наставничества 5. Участие в оценке вовлеченности педагогических работников и обучающихся в различные формы наставничества. 6. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации Программы наставничества. 7. Мониторинг результатов эффективности реализации Программы наставничества
Наставник	1. Разработка и реализация планов индивидуального развития наставляемых совместно с куратором. 2. Разработка персонализированных программ наставничества.

	3. Мотивационная (эмоционально-психологическая) поддержка наставляемого. 4. Оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности наставляемого. 5. Контроль и оценивание результатов собственной деятельности и деятельности наставляемого. 6. Участие в мониторинге результатов эффективности педагогической деятельности.
Наставляемый	1. Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником.
Педагог-психолог	1. Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи.

Критерии, предъявляемые к работнику и необходимые для выполнения функции наставника:

Квалификация сотрудника	Должность: воспитатель высшей квалификационной категории
Показатели результативности	Стабильно высокие результаты образовательной деятельности Отсутствие жалоб со стороны родителей воспитанников
Профессиональные знания и навыки	Знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста Умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками Знание и умение пользоваться ПК
Профессионально важные качества личности	Умение обучать других Умение слушать Умение говорить (правильная речь) Аккуратность Дисциплинированность Ответственность Умение работать в команде
Личные мотивы к наставничеству	Желание помогать людям Потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной компетенции Потребность в приобретении опыта управления людьми

Наставник, с согласия руководителя образовательной организации, может включать других сотрудников дошкольного образовательного учреждения в обучение молодого педагога, требовать рабочие отчеты у наставляемого как в устной, так и в письменной форме.

2. Содержание Программы наставничества.

2.1. Форма и вид наставничества.

Программа наставничества предполагает реализацию следующей формы наставничества: «педагог – педагог» в традиционной модели наставничества «один на один» - взаимодействие между более опытным наставником и начинающим педагогом в течении определенного времени – 12 месяцев. Разновидностью этой модели является – *Ситуативное наставничество*, подразумевающее представление наставником необходимой помощи всякий раз, когда наставляемый нуждается в указаниях и рекомендациях.

В форме наставничества «педагог-педагог» используются модель взаимодействия:

- «опытный педагог – молодой специалист». Данная модель является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных). Здесь подходит и модель ментора, и модель наставника, который является «другом, товарищем» и модель учителя, когда на первый план выводит не столь перечень необходимых для освоения компетенций и предметных знаний, сколь воодушевляющий и вдохновляющий пример успешного наставника. Наставник учит преодолевать препятствия, внушает наставляемому веру в собственные силы и в позитивные профессиональные перспективы.

2.2. Формы и методы реализации Программы наставничества.

Формами и методами организации работы с молодыми педагогами являются:

- Беседы;
- Собеседования;
- Тренинги;
- Встречи с опытными педагогами;
- Открытые занятия;
- Досуговые мероприятия;
- Тематические педсоветы;
- Семинары;
- Методические консультации;
- Посещение и взаимопосещение занятий;
- Анкетирование;
- Тестирование;
- Участие в различных мероприятиях.

2.3. Технологии применяемые в Программе наставничества

В ходе реализации программы наставничества применяют различные технологии. Каждая из них имеет свои особенности, цели, адресат.

Характеристика применяемых технологий наставничества:

№ п/п	Наименование технологии	Суть технологии, цель
1	Супервизии	Метод совершенствования содержания профессиональной деятельности с целью повышения эффективности деятельности специалиста; позволяет специалисту проанализировать актуальные проблемы и вопросы собственной профессиональной деятельности с привлечением более опытного специалиста

2	Коучинг	Метод тренировки, в процессе которой человек, называемый «коуч» (тренер), помогает обучающемуся достичь некой жизненной или профессиональной цели. Сфокусирован на достижении четко определенных целей вместо общего развития. Позволяет обучаемым учиться сознательно, с интересом приобретать знания, находить и максимально раскрывать потенциал, развивать навыки и умения, эффективнее усваивать программу и выполнять задания
3	Тьюторство	Персональное сопровождение обучаемого в образовательном пространстве для становления у него устойчивых мотивов обучения, реализации личностных потребностей и интересов, самоопределения, осознанного и ответственного выбора жизненного пути. Основной формой взаимодействия является индивидуальное и групповое консультирование обучаемых, проведение рефлексивно-проектных мероприятий; подготовка и реализация профессиональных проб и социальных практик.
4	Кейс-метод	Метод конкретных ситуаций, ситуационного анализа – техника обучения, использующая описание реальных социальных, образовательных ситуаций. Наставляемый должен исследовать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них (допускается множество решений и альтернативных путей).
5	Форсайт (англ. Foresight – взгляд в будущее).	Это интеллектуальная технология по созданию желаемого образа будущего и определение стратегий его достижения. Широко используется на этапах планирования наставнической деятельности.
6	Мастерская (Воркшоп)	Демонстрация рабочего процесса опытного педагога для широкой аудитории с целью поделиться практическими навыками в реализации образовательного процесса.
7	Форум	Образовательные и диалоговые площадки для обмена опытом, общения с экспертами.
8	Дебаты	Игровая технология, предполагающая определенный уровень состязательности (команда утверждения против команды отрицания). Важно, что побеждает тот, кто смог выстроить наиболее логичную линию доказательств, так как в дебатах не может быть безоговорочной правоты одной из сторон. Это, на первый взгляд, противоречит дидактическим принципам, но роднит дебаты с жизнью и социальной практикой: у каждой проблемы есть две стороны, по крайней мере, у каждого решения есть свои сторонники и противники. Различают: – командные дебаты (дебаты Карла Поппера; парламентские дебаты; дебаты Линкольна-Дугласа); – индивидуальные дебаты (импровизационная речь; авторское исполнение); – иные форматы (свободные дебаты; обсуждение в форме дебатов; экспресс-дебаты; модифицированные дебаты; мини-дебаты).

При обучении наставляемого можно использовать следующие подходы к организации наставнической деятельности:

- «Я расскажу, ты послушай»;
- «Я покажу, ты посмотри»;
- «Сделаем вместе»;
- «Сделай сам, я подскажу»;
- «Сделай сам, расскажи, что сделал».

2.4. Этапы реализации Программы наставничества

Этап и срок реализации	Содержание практической деятельности	Возможные методы	Планируемые результаты практической деятельности
<u>Подготовительный этап</u> (установочный) сентябрь	- Первичная диагностика уровня сформированности профессиональных компетенций; - Посещение занятий; - Проработка ожидаемого результата наставничества; - Выявление особенностей личности молодого педагога; - Разработка плана на формирующем этапе	- опрос; - собеседование; - анкетирование; - тестирование; - наблюдение за организацией образовательного процесса в группе.	- пакет контекстных данных, на основе которых в дальнейшем будет спроектирована индивидуальная траектория профессионального развития молодого педагога; - составлен перспективный план работы на формирующем этапе; - определены планируемые результаты реализации этапа.
<u>Формирующий этап</u> (основной) Октябрь - июль	- создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов; - оказание методической помощи опытными педагогами начинающим; - взаимоподдержка и взаимопомощь; - совместное изучение новейших технологий и применение их в работе с детьми; - координация действий педагогов в соответствии с задачами ДОУ и задачами воспитания и обучения детей; - помощь по подбору и использованию педагогически	- Беседы; - Собеседования; - Тренинги; - Встречи с опытными педагогами; - Открытые занятия; - Досуговые мероприятия; - Тематические педсоветы; - Семинары; - Методические консультации; - Посещение и взаимопосещение занятий; - Анкетирование; - Тестирование; - Участие в различных мероприятиях.	- реализован план мероприятий с молодым педагогом; - определены цели, задачи, ресурсы, этапы реализации индивидуальной траектории развития молодого педагога; - определены критерии оценки результатов дальнейшей профессиональной педагогической деятельности.

	целесообразных пособий, игрового и дидактического материала; - взаимопосещение занятий, прогулок, режимных моментов в группе; - самообразование начинающих педагогов; - оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога; - советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия		
<u>Контрольно-оценочный этап</u> (рефлексивный) Август	- анализ результатов работы молодого педагога с детьми; - динамика профессионального роста молодого педагога; - рейтинг молодого педагога среди коллег; - самоанализ своей деятельности; - перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами; - подведение итогов, выводы.	Диалог; Беседа; Индивидуальная консультация; Самоанализ собственной деятельности; Обучающие семинары; Практикумы; Анкетирование; Опрос; Мастер-класс педагога наставника; Открытое занятие наставляемого.	- оценка уровня успешности реализации Программы - разработана перспективная индивидуальная траектория профессионального развития молодого педагога на ближайшие три года, скорректированная с учетом полученных результатов реализации Программы

3. Условия и ресурсы для реализации Программы наставничества

3.1. Кадровые условия и ресурсы

Кадровые условия предполагают наличие в образовательной организации:

- руководитель - заведующий – Припёкова Наталья Владимировна, разделяющий ценности отечественной системы образования, приоритетные направления ее развития;
- куратор - заместитель заведующего по УВР – Виноградова Виктория Сергеевна отвечающий за реализацию Программы наставничества;
- наставники – педагоги, которые имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности и демонстрируют образцы лучших практик дошкольного образования, профессионального взаимодействия с коллегами;

- педагог-психолог – Титойкина Елена Анатольевна, в фокусе которого находятся личности наставника и наставляемого, организация и психологическое сопровождение их взаимодействия;

- наставляемый, молодой/начинающий педагог.

3.2. Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы.

- Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы реализации Программы наставничества в образовательной организации включают:
- Локальные нормативные акты: «Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательной организации»; «Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников образовательной организации»;
- Методические рекомендации для наставников;
- Разработаны персонифицированные программы наставнической деятельности;
- Оказывается, методическая помощь наставникам и наставляемым;
- Предоставлена возможность для обмена, обобщения и распространения опыта работы наставников;
- Осуществляется мониторинг результатов наставнической деятельности.

3.3. Материально-технические условия и ресурсы.

Материально-технические условия и ресурсы образовательной организации включают:

- Кабинет дополнительного образования для проведения индивидуальных встреч наставников и наставляемых;
- Стенд для размещения открытой информации по наставничеству педагогических работников;
- Широкополосный (скоростной) интернет, Wi-Fi;
- Средства для организации видео-конференц-связи – ноутбук, интерактивная доска;
- Необходимые канцелярские принадлежности.

3.4. Финансово-экономические условия. Мотивирование и стимулирование.

Стимулирование реализации Программы наставничества является инструментом мотивации и выполняет три функции – экономическую, социальную и моральную.

Материальное (денежное) стимулирование регламентируется Положением «Об установлении стимулирующих, компенсационных и иных выплат работникам ГБДОУ детского сада №29».

Нематериальные способы стимулирования предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе, увеличение работоспособности педагогических работников, повышение их лояльности к руководству, привлечение высококвалифицированных специалистов, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов:

- Наставники, по их желанию, включаются в резерв управленческих кадров;
- Наставническая деятельность учитывается при проведении аттестации на квалификационную категорию, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижения на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве жюри;

- Награждение наставников дипломами/благодарственными письмами, представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах.

3.5. Психолого-педагогические условия.

Психолого-педагогические условия включают меры по созданию атмосферы психологического комфорта и доверия, взаимопомощи и уважения в педагогическом коллективе.

Психолого-педагогический ресурс подразумевает:

- Педагог-психолог использует методики и технологии рефлексивно-целостного и эмоционально-целостного отношения к участникам системы наставничества, которые способствуют актуализации глубинных жизненных ресурсов, нередко скрытых от самих участников;
- Оказывается психологическая поддержка формируемым парам наставников и наставляемых посредством проведения психологических тренингов, направленных на развитие эмпатических способностей, применения акмеологических практик, укрепляющих профессиональное здоровье педагогов, способствующих преодолению жизненных и профессиональных кризисов;
- Участие педагога-психолога в формировании наставнических пар.

4. Анализ достигнутых результатов

Достигнутые результаты работы представляются в анализе достижений молодых педагогов (портфолио, результативность участие в конкурсах молодых специалистов, результативность участия детей в конкурсных мероприятиях, отчеты молодых педагогов о результатах деятельности, отчеты наставников и другое), наставниками на Педагогическом совете дошкольного образовательного учреждения. Здесь же представляется динамика результатов, отраженных справках контроля за деятельностью конкретных молодых воспитателей по следующим критериям:

- планирование работы;
- уровень ведения документации,
- уровень практических умений при проведении занятий, организации совместной деятельности, организации режимных моментов;
- организация предметно- развивающей среды в группах;
- уровень взаимодействия с коллегами;
- вовлеченность в деятельность и жизнь образовательной организации.

На итоговом педсовете молодые педагоги представляют свои достижения в части участия в конкурсных мероприятиях различного уровня, участию в педагогических советах, семинарах, наличие публикаций, наличие результативного участия воспитанников в конкурсных мероприятиях.

4.1 Мониторинг и оценка результатов реализации Программы наставничества

Мониторинг процесса реализации Программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе наставничества и/или отдельных ее элементах. Организация систематического мониторинга Программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях 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 эффективности реализации Программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

4.2 Мониторинг и оценка эффективности реализации Программы наставничества

Этап 1. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой Программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник-наставляемый». Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации Программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей Программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели мониторинга:

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

Задачи мониторинга:

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

Оформление результатов.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT-анализ реализуемой Программы наставничества.

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества. SWOT-анализ проводит куратор программы.

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

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

4.3. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников

Этап 2. Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников Программы наставничества;
- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;
- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния Программ наставничества на повышение

активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар «наставник-наставляемый».

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в Программу наставничества, а второй - по итогам прохождения Программы. Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников Программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар «наставник-наставляемый».

Задачи мониторинга:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации Программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- определение условий эффективной Программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации Программы в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой Программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников Программы наставничества на «входе» и «выходе» реализуемой Программы.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 29
КРАСНОГВАРДЕЙСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

Индивидуальная диагностическая карта возможностей и затруднений в профессиональной деятельности педагога _____ (Ф.И.О.)

(группа)				
№ п/п	Содержание педагогической деятельности воспитателя ДОУ (ДГ)	Имею опыт, могу поделиться	Имею недостаточный опыт, хочу научиться	Не имею опыта, хочу научиться
1. Проектирование деятельности с детьми				
1.1.	Анализ работы с детьми			
1.2.	Проектирование образовательного процесса в соответствии с контингентом воспитанников, их индивидуальными и возрастными особенностями			
1.3.	Проектирование образовательной деятельности на основе индивидуальных особенностей каждого ребенка при субъектном отношении к нему			
1.4.	Разработка режима деятельности группы			
1.5.	Составление комплексно-тематического планирования образовательной деятельности по образовательным областям			
1.6.	Планирование работы с детьми с ОВЗ			
1.7.	Обеспечение преемственности целей, задач и содержания образования при реализации ОПДО и образовательной программы начального общего образования			
1.8.	Учет требований к материально-техническому обеспечению программы (УМК, оборудование, оснащение)			
1.9.	Проектирование образовательной деятельности с учетом результатов освоения ОПДО на основе возможных достижений ребенка в виде целевых ориентиров образования			
1.10.	Составление портрета воспитанника ДОО (ДГ) на основе возможных достижений ребенка в виде целевых ориентиров дошкольного образования в младенческом и раннем возрасте			
1.11.	Составление портрета выпускника ДОО (ДГ) на основе возможных достижений ребенка в виде целевых ориентиров на этапе завершения дошкольного образования			
1.12.	Учет целевых ориентиров дошкольного образования при формировании ОПДО, анализе профессиональной деятельности, взаимодействии с семьями воспитанников			
1.13.	Использование технологии «Портфолио»			
1.14.	Учет требований СанПиН			
1.15.	Учет требований ППБ			
2. Организация и проведение образовательной деятельности с детьми				
2.1.	Организация занятий (непосредственно образовательной деятельности) с детьми			
2.2.	Учет возрастных и индивидуальных особенностей детей при организации образовательной деятельности, выборе форм и методов работы с детьми			
2.3.	Учет требований к средствам обучения и воспитания в соответствии с возрастом и индивидуальными особенностями развития детей			
2.4.	Интеграция образовательных областей			
2.5.	Проектная деятельность			
2.6.	Организация образовательной деятельности с детьми раннего возраста			
2.7.	Организация образовательной деятельности с детьми в разновозрастной группе			
2.8.	Формирование универсальных предпосылок учебной деятельности			
2.9.	Предоставление возможности выбора детьми материалов, видов активности, участников совместной деятельности и общения			
2.10.	Организация и проведение экскурсий			

2.11.	Организация и проведение выставок			
2.12.	Развитие игровой деятельности детей			
2.13.	Организация образовательной деятельности в ходе режимных моментов			
2.14.	Организация содействия и сотрудничества детей и взрослых			
2.15.	Поддержка детской инициативы и самостоятельности в специфических для них видах деятельности			
2.16.	Организация развивающей предметно-пространственной среды			
2.17.	Организация взаимодействия (сотрудничества) с семьями детей по реализации ОПДО			
3. Содержание работы по образовательным областям				
3.1. Социально-коммуникативное развитие детей				
3.1.1.	Формирование норм и ценностей, принятых в обществе (в том числе моральных и нравственных)			
3.1.2.	Развитие общения и взаимодействия ребенка со взрослыми и сверстниками, готовности к совместной деятельности			
3.1.3.	Становление самостоятельности, целенаправленности и саморегуляции собственных действий у воспитанников			
3.1.4.	Развитие у детей социального и эмоционального интеллекта, эмоциональной отзывчивости и сопереживания			
3.1.5.	Формирование у детей уважительного отношения и чувства принадлежности к своей семье и к сообществу детей и взрослых (в ДОУ, группе)			
3.1.6.	Формирование у детей позитивных установок к различным видам труда и творчества			
3.1.7.	Формирование у детей основ безопасного поведения в быту, социуме, природе			
3.1.8.	Формирование у детей гендерной, семейной принадлежности			
3.2. Познавательное развитие детей				
3.2.1.	Развитие интересов, любознательности и познавательной мотивации у детей			
3.2.2.	Формирование познавательных действий, становление сознания			
3.2.3.	Развитие воображения и творческой активности			
3.2.4.	Формирование первичных представлений о себе, других людях			
3.2.5.	Формирование первичных представлений об объектах окружающего мира, их свойствах и отношениях			
3.2.6.	Формирование первичных представлений о малой родине и Отечестве, о социокультурных ценностях нашего народа, об отечественных традициях и праздниках			
3.2.7.	Формирование первичных представлений о планете Земля, об особенностях природы, многообразии стран и народов			
3.2.8.	Формирование элементарных математических представлений у детей			
3.2.9.	Развитие познавательно-исследовательской деятельности			
3.2.10.	Сенсорное развитие			
3.2.11.	Формирование познавательных интересов и познавательных действий ребенка в различных видах деятельности			
3.3. Речевое развитие детей				
3.3.1.	Обогащение активного словаря			
3.3.2.	Развитие связной, грамматически-правильной диалогической и монологической речи			
3.3.3.	Развитие речевого творчества			
3.3.4.	Развитие звуковой и интонационной культуры речи, фонематического слуха			
3.3.5.	Знакомство с книжной культурой, детской литературой, формирование понимания на слух текстов различных жанров			
3.3.6.	Формирование звуковой аналитико-синтетической активности как предпосылке обучения грамоте			
3.3.7.	Формирование у детей навыков свободного общения			
3.3.8.	Организация чтения			

3.4. Художественно-эстетическое развитие детей				
3.4.1.	Развитие предпосылок ценностно-смыслового восприятия и понимания произведений искусства, мира природы			
3.4.2.	Становление эстетического отношения к окружающему миру			
3.4.3.	Формирование у детей элементарных представлений о видах искусства			
3.4.4.	Формирование восприятия музыки, художественной литературы, фольклора, стимулирование сопереживания персонажам художественных произведений			
3.4.5.	Реализация самостоятельной творческой деятельности детей (изобразительной, конструктивно-модельной, музыкальной и др.)			
3.4.6.	Театрализованная деятельность			
3.4.7.	Дизайн-деятельность			
3.4.8.	Музейная педагогика			
3.5. Физическое развитие детей				
3.5.1.	Организация двигательной деятельности детей, включая выполнение физических упражнений с определенной направленностью			
3.5.2.	Формирование у детей начальных представлений о некоторых видах спорта			
3.5.3.	Овладение подвижными играми с правилами			
3.5.4.	Формирование ценностей здорового образа жизни, овладение его элементарными нормами и правилами			
3.5.5.	Физкультурно-оздоровительная работа с детьми			
4. Организация различных видов деятельности детей				
4.1.	общения			
4.2.	игры, в том числе:			
4.2.1.	с составными и динамическими игрушками			
4.2.2.	игры с правилами			
4.2.3.	сюжетно-ролевой игры			
4.2.4.	подвижной игры			
4.3.	познавательно-исследовательской деятельности			
4.4.	экспериментирования с материалами и веществами			
4.5.	самообслуживание и действия с бытовыми предметами-орудиями, элементарный бытовой труд			
4.6.	конструирование из различного материала			
4.7.	изобразительная деятельность			
4.8.	музыкальная деятельность			
4.9.	двигательная деятельность			
4.10.	Организация самостоятельной деятельности детей			
5. Организация и проведение педагогической диагностики (оценки индивидуального развития детей, связанной с оценкой эффективности и дальнейшим планированием педагогических действий)				
5.1.	Владение содержанием педагогической диагностики			
5.2.	Владение методикой проведения педагогической диагностики (мониторинга)			
5.3.	Оценка динамики индивидуального развития детей			
5.4.	Учет результатов педагогической диагностики для решения задач индивидуализации образования и оптимизации работы с группой детей			
6. Формирование у детей предпосылок к учебной деятельности на этапе завершения ими дошкольного образования				
7. Взаимодействие с другими специалистами ДОУ				
8. Другое (укажите конкретно)				

Благодарим за Вашу самооценку и желаем успехов!

Анкета для определения наставнических пар на _____ уч. год
АНКЕТА НАСТАВНИКА

-
1. Хотели бы вы принять участие в Программе в качестве **НАСТАВНИКА**?
Да/нет (подчеркните вариант ответа)
2. Какую роль в качестве **НАСТАВНИКА** Вы бы выбрали? Отметьте + вариант ответа
- Опытный педагог
 - Лидер педагогического сообщества
 - Педагог новатор
 - Опытный воспитатель
 - Не хочу/ не готов быть наставником
3. В формировании каких профессиональных компетенций Вы могли бы оказать **наставническую** помощь своим коллегам? Отметьте + вариант ответа
1. Цифровые компетенции
2. «Компетенции успешного современного воспитателя», в том числе:
- Умение формировать развивающую предметно-пространственную среду
 - Индивидуальный подход к каждому воспитаннику
 - Умение сотрудничать с коллегами
 - Умение создавать в группе психологически-комфортную атмосферу
 - Умение сотрудничать с родителями
 - Умение избегать/грамотно разрешать конфликтные ситуации со всеми участниками образовательных отношений.
3. В реализации каких образовательных областей :
- В области социально-коммуникативного развития
 - В области познавательного развития
 - В области речевого развития
 - В области художественно-эстетического развития
 - В области физического развития
4. Работа с детьми зоны риска:
- Выявление детей зоны риска
 - Выстраивание плана работы и индивидуального маршрута развития ребенка
4. Укажите СВОЙ вариант предмета наставничества, в котором Вы можете выступить в качестве **НАСТАВНИКА**:
-
5. Укажите, с каким коллегой Вы хотели бы (могли бы) сотрудничать в качестве **НАСТАВНИКА**? Ф.И.О.
-
6. Укажите, с каким коллегой Вы хотели бы (могли бы) сотрудничать в качестве **НАСТАВЛЯЕМОГО**? Ф.И.О.
-

АНКЕТА НАСТАВЛЯЕМОГО

1. Какую роль в качестве НАСТАВЛЯЕМОГО Вы бы выбрали? Отметьте + вариант ответа

- Молодой / начинающий педагог ;
- Педагогов, приступивших к работе после длительного перерыва;
- Педагог, находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- Педагог, желающих повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности;
- Педагог, желающий овладеть современными IT-программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями;
- Педагог, находящийся в состоянии профессионального, эмоционального выгорания;
- Консервативный педагог.

2. В формировании каких профессиональных компетенций Вы хотели бы получить наставническую помощь? Отметьте + вариант ответа

1. Цифровые компетенции

2. «Компетенции успешного современного воспитателя», в том числе:

- Умение формировать развивающую предметно-пространственную среду
- Индивидуальный подход к каждому воспитаннику
- Умение сотрудничать с коллегами
- Умение создавать в группе психологически-комфортную атмосферу - Умение сотрудничать с родителями
- Умение избегать/грамотно разрешать конфликтные ситуации со всеми участниками образовательных отношений.

3. В реализации каких образовательных областей вы испытываете трудности:

- В области социально-коммуникативного развития
- В области познавательного развития
- В области речевого развития
- В области художественно-эстетического развития
- В области физического развития
- Не испытываю трудностей

4. Работа с детьми зоны риска:

- Выявление детей зоны риска
- Выстраивание плана работы и индивидуального маршрута развития ребенка

3. Укажите СВОЙ вариант предмета наставничества, в котором Вы хотели бы поучаствовать в качестве НАСТАВЛЯЕМОГО:

—

4. Укажите, с каким коллегой НАСТАВНИКОМ Вы хотели бы (могли бы) сотрудничать в качестве НАСТАВЛЯЕМОГО? Ф.И.О.

—

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 29
КРАСНОГВАРДЕЙСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

ПРИНЯТ

Педагогическим советом
протокол № __ от

УТВЕРЖДЕН

Заведующим учреждения
_____ Н.В. Припёкова
Приказ №__ от

**ПЛАН
РЕАЛИЗАЦИИ ПЕРСОНИФИЦИРОВАННОЙ
ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА
«ВЕКТОР РОСТА»
на 2023-2024 учебный год
для наставнической пары:**

Наставник: _____
Наставляемый: _____

**Санкт-Петербург
2023**

ПЛАН РАБОТЫ

Наставник: _____

Наставляемый: _____

Срок реализации: 01.09.2023 – 31.08.2024

Цель: Профессиональное становление, развитие и адаптация к квалифицированному исполнению должностных обязанностей молодого педагога.

Задачи:

- Адаптация наставляемого в образовательной организации;
- Создание условий для повышения квалификации и профессионального роста наставляемого;
- Повышение социально-профессионального статуса наставника;
- Повышения уровня включенности наставляемого в педагогическую деятельность и социально-культурную жизнь образовательной организации;
- Укрепление уверенности в своих силах и развитие личностного и педагогического потенциала как наставника, так и наставляемого;
- Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психологического состояния наставнической пары;
- Повышение научно-методической и социальной активности как наставника, так и наставляемого;
- Обеспечение теоретической, психологической и методической поддержкой молодого педагога;
- Устранение профессиональных и личностных затруднений наставляемого, а также поиск новых возможностей профессионального развития и роста.

Форма организации: «педагог – педагог» в традиционной модели наставничества «*один на один*».

Месяц /этап	Содержание работы	Метод работы	Предполагаемый результат	Отметка о выполнении

КАРТА КОНТРОЛЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Ф.И.О. педагога, № группы

Дата	Вопрос контроле	на	Анализ	Вывод	Рекомендации	Подпись	
						Наставник	Молодой педагог

Отчет о проделанной работе по организации наставничества
за _____ 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						
1	2	3	4			
не соответствует требованиям (знания и владение навыками отсутствует)	частично соответствует (знания и навыки недостаточные, отрывочные и несистематизированные, неуверенно применяются на практике)	соответствует требованиям (знания достаточно полные, но имеются вопросы, требующие дополнительной консультации, владение навыками достаточно уверенное)	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						
Предварительная оценка (на основании выставленных наставником оценок)						
Итоговая оценка (с учетом корректировок руководителя)						
Руководитель _____ «_____» _____ 20____ г. _____ подпись _____ Ф.И.О. Наставник _____ «_____» _____ 20____ г. _____ подпись _____ Ф.И.О. Педагог с результатами наставничества ознакомлен _____ «_____» _____ 20____ г.						

АНКЕТА МОЛОДОГО ПЕДАГОГА № 1

1. Почему Вы выбрали профессию воспитателя? Чем она для Вас привлекательна?

2. Как Вы оцениваете различные стороны своей профессиональной подготовки?

3. С какими трудностями Вы столкнулись в работе? В какой помощи Вы больше всего нуждаетесь?

4. Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с педагогическим коллективом?

5. Какие задачи Вы ставите перед собой в ближайшее время?

6. Каковы Ваши профессиональные планы на будущее?

7. Если бы Вам представилась возможность вновь выбрать профессию, стали бы Вы воспитателем?

8. Что Вас привлекает в работе коллектива:

- Новизна деятельности
- Условия работы
- Возможность саморазвиваться
- Пример и влияние коллег и руководителя
- Возможность профессионального роста

АНКЕТА ДЛЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ № 2

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?
Да Нет Частично
2. Каких знаний, умений, навыков вам не хватает в настоящее время? _____
3. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности?
- в календарно-тематическом планировании
 - проведении занятий
 - проведении вне групповых мероприятий
 - общении с коллегами, администрацией
 - общении с воспитанниками, их родителями
 - другое (допишите) _____
4. Что представляет для вас наибольшую трудность?
- формулировать цели занятия
 - выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей урока
 - мотивировать деятельность воспитанников
 - формулировать вопросы проблемного характера
 - создавать проблемно-поисковые ситуации в обучении
 - подготавливать для воспитанников задания различной степени трудности
 - активизировать деятельность воспитанников на занятии
 - организовывать сотрудничество между воспитанниками
 - организовывать само и взаимоконтроль воспитанников
 - организовывать своевременный контроль и коррекцию ЗУН воспитанников
 - развивать творческие способности воспитанников
 - другое (допишите) _____
5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):
- самообразованию
 - практико-ориентированному семинару
 - курсам повышения квалификации
 - мастер-классам
 - творческим лабораториям
 - индивидуальной помощи со стороны наставника
 - школе молодого педагога
 - другое (допишите) _____
6. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):
- типы занятий, методика их подготовки и проведения
 - методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе
 - приемы активизации учебно-познавательной деятельности воспитанников
 - учет и оценка знаний воспитанников
 - психолого-педагогические особенности воспитанников разных возрастов
 - урегулирование конфликтных ситуаций
 - формы работы с родителями
 - формы и методы педагогического сотрудничества с воспитанниками
 - другое (допишите) _____

АНКЕТА ДЛЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

Анкета обратной связи прохождения адаптационного периода¹

ФИО	
Должность	
Дата начала адаптации	
Руководитель	
Наставник	

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить качество адаптации новых сотрудников.

На период адаптации Вам был назначен наставник. Ответьте на вопросы о том, как строилось Ваше взаимодействие с наставником.

Ответы на вопросы оцениваются в баллах, где:

0 баллов - Плохо / Результаты не соответствуют ожиданиям

1 балл - Удовлетворительно / Результат ниже ожиданий

2 балла - Очень хорошо / Результат соответствует ожиданиям

3 балла - Супер! Отлично! / Результат превышает ожидания

Ваш наставник: _____...	Балл
Ясно и понятно излагает материал	
Приводит примеры из собственного опыта	
Показывает и объясняет, как можно использовать знания на практике, в работе	
При необходимости уточняет и объясняет другими словами материал для наилучшего понимания	
Задаёт вопросы для проверки понимания изложенного материала	
Проводит периодическую проверку знаний	
Дает рекомендации по итогам проверки знаний	
Хвалит, поддерживает при необходимости	
Отвечает на вопросы, дает пояснения	
Корректно указывает на недостатки	

Быстро налаживает контакт, выстраивает рабочие отношения	
Разговаривает корректно, вежливо, терпелив	
Внимание наставника было достаточным	
Наставник является для меня авторитетом	

Оцените период прохождения адаптации, рассмотрев каждый вопрос анкеты и выбрав один, наиболее подходящий вариант ответа.

Вопросы	Выбор ответа
1. Было ли достаточным внимание кураторов (коллег и представителей администрации) в процессе адаптации:	
Да, была оказана всесторонняя поддержка	2
Помощь была оказана каждый раз, когда за ней обращался	1
В течение всего периода адаптации практически не сталкивался с наставником	0
2. В случаях, когда Вы обращались с вопросом к руководителю:	
С легкостью спрашивали все, что Вам необходимо, так как такая возможность была обсуждена с руководителем заранее	2
Испытывали неудобство, что вновь отвлекаете его от работы	1
Старались реже обращаться с вопросами	0
3. Как было оснащено Ваше рабочее место:	
Все необходимые инструменты, программы, средства коммуникаций были в моем распоряжении	2
Возникли некоторые затруднения в момент выхода на работу, т.к. рабочее место было недостаточно оборудовано	1
При выходе на работу мое рабочее место не было определено	0
4. Было ли достаточно теоретической и практической информации (обучающих материалов):	
Да, вполне	2
Все материалы содержали только официальную информацию, не хватало полезной практической информации	1
Вообще не получил материалов	0
7. Ваши коллеги...	
Всегда доброжелательно и с готовностью делятся информацией, готовы помочь	2
Помощь от коллег была оказана недостаточно	1
Не помогали, не отвечали на вопросы. Встретили агрессивно / равнодушно	0

8. Как Вы считаете, какой информацией должен был поделиться с Вами наставник, для того чтобы облегчить Ваше вхождение в должность?		
9. Ваши предложения по работе наставника?		

Анкета обратной связи для наставников

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества новых работников в нашей организации.

К Вам прикреплен стажер. Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие и как

Вы оцениваете результат.

Вопрос	Оценка (по шкале от 1 до 5)
1. Достаточно ли было времени, проведенного Вами с наставляемым, для получения им необходимых знаний и навыков?	
2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям наставляемый?	
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, наставляемый готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	
6. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма наставляемого?	
7. Какой из аспектов наставничества, на Ваш взгляд, является наиболее важным для наставляемого 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 наставляемым материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте;	
– в основном самостоятельное изучение наставляемым 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	
9. Ваши предложения по организации процесса наставничества образовательной организации: _____	

ПАМЯТКА НАСТАВНИКУ:

- Вместе с начинающим специалистом проанализировать документацию его группы.
- Помочь составить календарный план, обратив внимание на подбор дидактического и иллюстративного материалов.
- Оказывать помощь в подготовке к занятиям.
- Посещать занятия молодого воспитателя с последующим анализом, приглашать его на свои занятия, совместно их обсуждать.
- Помогать в подборе методической литературы для самообразования и в его организации.
- Делиться опытом без назидания, а путем доброжелательного показа образцов работы.
- Помогать своевременно, терпеливо, настойчиво. Отмечать положительное в работе.
- Учить не копировать, не надеяться на готовые разработки, а вырабатывать собственный педагогический почерк.

ПАМЯТКА МОЛОДОМУ ПЕДАГОГУ

Уважаемый молодой коллега! Ваша трудовая деятельность только начинается. Поэтому позвольте мне как воспитателю-наставнику поделиться опытом, накопленным за многие годы работы в детском саду воспитателем.

1. Любая деятельность начинается с планирования работы. Не забудьте, составляя план работы:
 - сделать анализ работы за предыдущий год (если вы работаете в детском саду не первый год);
 - написать характеристику группы;
 - определить цель, поставить воспитательные задачи.
2. Постарайтесь спланировать разнообразные формы работы с родителями воспитанников, темы родительских собраний.
3. Подумайте над темой самообразования (или обобщения опыта работы), выберите удобную для вас форму самообразования.
4. Вы можете включить в план работы следующие разделы:
 - занятия;
 - участие в общедошкольных мероприятиях;
 - дела группы;
 - работа с родителями;
 - индивидуальная работа с воспитанниками
5. Приготовьтесь к тому, что воспитатель ведет следующую документацию:
 - журнал посещаемости;
 - план воспитательно-образовательной работы;
 - мониторинг освоения детьми образовательной программы ДО ДОУ;
 - папки с разработками др.
6. Составьте себе памятку:
 - группа, закрепленная за вами;
 - прикрепленный дошкольный участок;
 - список многодетных и социально незащищенных семей;
 - сведения об воспитанниках группы и их родителях с указанием домашнего адреса, телефона;

- педсоветы в квартал 1 раз;
- расписание НОД группы;
- расписание учебной нагрузки;
- состав родительского комитета;
- дни рождения воспитанников по месяцам;
- дела, которые требуют предварительной подготовки;
- акции, в которых могут принять участие родители.

ПОЛЕЗНЫЕ СОВЕТЫ ДЛЯ ПЕДАГОГОВ-НАСТАВНИКОВ «КАК СТАТЬ УСПЕШНЫМ НАСТАВНИКОМ?»

1. Стань наставником для своих учеников. Будь диагностом и помощником в развитии личности ученика.
2. Умей радоваться даже незначительным успехам своих учеников и сопереживать их неудачам.
3. Не будь авторитарным: сотворчество, сотрудничество и позитивная энергия дадут свои плоды.
4. Будь готов учиться и работать над собой на протяжении жизни.
5. Постарайся, чтобы уроки не стали шаблонными и стандартными (скучными): ребенку должно быть интересно на уроке.
6. Каждый твой урок должен быть пусть маленьким, но шагом вперед. Мотивируй своих учеников на новые свершения.
7. Учи своих учеников ставить перед собой достойные цели и доводить дело до логического конца. Будь последовательным для своих учеников.
8. Верь в ребенка. Дай ему крылья. Дай ему надежду. Дай почувствовать себя активным участником учебного процесса.
9. Учи трудиться и добывать необходимые знания, анализировать и принимать грамотные решения.
10. Будь терпелив к ошибкам детей, учи их быть упорными и правдивыми. Создай условия для продуктивного и эффективного обучения.
11. Не должно быть особого места для «любимчиков». Будь с ними честен и справедлив.
12. Не бойся признаться в своем незнании какого-нибудь вопроса. Будь вместе с детьми в поиске.
13. Не унижай достоинство своих учеников: каждый из них личность.
14. Не бойся извиниться, если оказался неправ.
15. Не увлекайся отметкой «2».
16. Входи в класс с улыбкой!
17. Начинай урок энергично!
18. Держи в поле зрения весь класс.
19. Прекращай урок со звонком.
20. Каждая встреча с учителем для родителей должна стать полезной и результативной.

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ НАСТАВНИЧЕСТВА

(модель Дональда Кирпатрика)

Методикой, которая может наиболее адекватно и разносторонне оценить эффективность наставничества, является модель Дональда Кирпатрика. Она позволяет проводить измерения по четырем уровням и использовать для каждого уровня во многом специфический инструментарий (тесты, опросники, наблюдение и др.). Такой подход дает возможность оценить не только количественные, но и качественные изменения, что очень важно для оценки эффективности.

В своей модели Д. Кирпатрик предложил оценивать обучение по четырем критериям:

- оценка реакции подопечного, то есть оценка эмоциональной удовлетворенности;
- оценка полученных знаний или оценка изменений уровня знаний;
- оценка изменения поведения;
- оценка результатов деятельности подопечного для организации.

№	Критерий	Характеристика
1.	Оценка реакции подопечного, то есть оценка эмоциональной удовлетворенности	Необходимость такой оценки основывается на постулате, что человек учится успешнее и с большей охотой, если испытывает положительные эмоции от обучения. Для того чтобы оценить степень удовлетворения сотрудника от наставничества, используются анкеты. Вопросы анкеты отражают: – информированность о наставничестве; – время, место и условия проведения; – полезность наставничества; – квалификацию наставника; – возможность и готовность применять полученные знания в повседневной деятельности. Анкетирование проводят сразу по завершении обучения. Именно тогда есть возможность получить «чистую» информацию о качестве обучения.
2.	Оценка полученных знаний или оценка изменений уровня знаний	Оценка знаний путем сравнения того, что знал подопечный до обучения и что усвоил в результате обучения. Наилучший способ оценки на данном уровне — тесты. Имеет смысл использовать один и тот же тест до начала обучения и после его завершения. Это даст возможность наглядно показать, что усвоил сотрудник. Проводить оценку полученных знаний лучше всего наставнику.

3.	Оценка изменения поведения	На этом этапе основной акцент смещается в сторону вопроса: изменилось ли поведение подопечного после работы с наставником? Стали ли его уроки лучше, стал ли он лучше пользоваться образовательными сервисами и т. д. Результаты этого этапа могут дать информацию об эффективности наставничества. Кроме того, подопечный, понимая, что его поведение оценивают, стремится показать себя с лучшей стороны. Это мотивирует человека к большим достижениям. Наблюдение за изменением поведения необходимо проводить: – до начала взаимодействия с наставником; – через 2 недели после его завершения; – повторно через 2–3 месяца. Оценка может проводиться с помощью анкет, достаточно часто в подобных случаях используют метод «Тайный наблюдатель».
4.	Оценка результатов деятельности наставляемого для организации	Этот этап наиболее сложный. Данная оценка, по сути, позволяет выявить взаимосвязь наставничества и результатов подопечного и повлиять на заинтересованность руководителей и сотрудников в дальнейшем использовании такой формы обучения.

Такая модель позволяет самостоятельно выбирать те уровни оценки, которые являются приоритетными. Возможность подстраивать модель под новые условия работы, самостоятельно выбирать уровни оценки и простота в применении делают модель Кирпатрика крайне удобной для использования в организациях любого типа и масштаба.

Методические рекомендации наставникам

МЕТОДЫ И ПРИЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Общеизвестно, что, если более опытные сотрудники берут шефство над новичками, проблемы адаптации последних в коллективе не возникает. Как сделать процесс передачи ценных знаний и умений более эффективным и управляемым, какие инструменты наставничества используются в наше время, какие ошибки подстерегают тех, кто начал внедрять их?

Особенности обучения взрослых людей

Как научить чему-либо взрослого человека, как передать ему знания? Люди учатся на своем опыте и собственных переживаниях, что напрямую связано с мотивацией.

Проблема многих новых сотрудников заключается в том, что они хотят работать, но не обладают достаточными умениями. Цель наставничества — помочь молодому специалисту «перейти в квадрат» «Могу, хочу», то есть при имеющемся желании предоставить ему и возможности для продуктивной деятельности.



Рис. 1. Готовность молодого специалиста к работе
(на основе модели ситуационного руководства Херси-Бланшара)

Давайте рассмотрим рис.1. «Готовность молодого специалиста к работе».

1 ситуация «Не могу — не хочу». Человек не обладает навыками и, более того, не мотивирован. Для того чтобы включить его в деятельность, необходимо сначала замотивировать его. Иначе вы столкнетесь с непреодолимым барьером защиты.

2 ситуация «Не могу — хочу». Человек мотивирован, поэтому открыт к получению новых знаний, он находится в состоянии обучения. Здесь важно поэтапно построить схему работы с сотрудником: как и чему вы будете его обучать. Также помните, что для формирования любого навыка, нужен 21 день.

3 ситуация «Могу — хочу». Ситуация, в которой разумно развивать горизонтальную карьеру сотрудника. Он уже обладает необходимыми знаниями и умениями. Ему нужно поднимать «планку цели» и расширять зоны мастерства.

4 ситуация «Могу — не хочу». Человек находится в состоянии протеста, некоего саботажа. Необходимо выяснить, в чем причина демотивации. Возможно, необходимо наделить работу новым смыслом.

Обучение нового сотрудника может происходить спонтанно (если он, например, наблюдает за работой своего коллеги) или намеренно (если он записывается на курсы и получает новые знания). Приобретая опыт, работник сознательно или бессознательно рефлексировал, делает выводы, а при выполнении нового задания планирует и выполняет уже другие действия. Это, в свою очередь, приводит к получению нового опыта, и цикл возобновляется. Таким образом, обучение — это процесс приобретения и усвоения новых знаний и навыков, проходящий четыре стадии, что необходимо учитывать при подготовке наставников.

Этот четырехступенчатый процесс представляет собой переход от бессознательной некомпетентности к бессознательной компетентности.



Рис. 2. Переход от бессознательной некомпетентности к бессознательной компетентности

1. Бессознательная некомпетентность. При бессознательной некомпетентности вам неизвестно, что вы не знаете или не умеете делать чего-либо («я не знаю о том, что я не знаю»). В нашем случае новый сотрудник еще не осознал дефицит собственной компетентности. Так, ребенок при путешествии с родителями в машине осознает факт путешествия, но не понимает при этом, что он не умеет водить, то есть остается в неведении насчет собственной некомпетентности.

2. Осознанная некомпетентность. При осознанной некомпетентности сотрудник приобретает «знание о своем незнании». Обычно это происходит при появлении желания совершить новое действие. Так, подросток, не умеющий водить машину, постоянно вынужден просить кого-нибудь, чтобы его подвезли, и остро переживает свою некомпетентность. В случае с работником это может быть, например, его желание сделать обложку для журнала при понимании того, что знания программы Photoshop ему не хватает.

3. Осознанная компетентность. Для того чтобы стать осознанно компетентным, работнику нужно пройти обучение. Часто на этой стадии сотрудник в точности копирует действия своего наставника. Например, новичок вспоминает, как опытный дизайнер делал макет обложки журнала, то есть осознает, что «знает о том, что знает». Так, успешно закончив курсы и получив права, начинающий водитель все еще будет шептать себе: «Зеркало, сигнал, поворот», то есть осознанно управлять машиной, контролируя каждое действие.

4. Бессознательная компетентность. При бессознательной компетентности сотрудник совершает определенные действия так часто, что они становятся привычными,

вырабатывается подсознательный алгоритм. Это стадия «я не знаю о том, что я знаю». Опытный дизайнер не может объяснить новому сотруднику, как создать «шедевр», он делает это по наитию. Обладая многолетним опытом вождения, вы управляете машиной «на автомате». Ведя ее, вы не анализируете скрупулезно свои действия, так как ими руководит ваше подсознание.

Когда человек учится водить автомобиль, эти четыре стадии можно проследить наглядно: с помощью инструктора по вождению человек проходит стадии сознательной некомпетентности и сознательной компетентности. Обучение можно ускорить путем сознательного повторения цикла либо также с помощью инструктора, чтобы прийти к улучшению вождения через вторую и третью стадии, либо самостоятельно в процессе тренировок.

Ошибка. Наставник не умеет передать опыт, не может разъяснить новому сотруднику алгоритм действий, т. к. сам находится в стадии бессознательной компетентности. Он как гениальный художник, который говорит подмастерью «учись», но сам не помогает, не может объяснить, что и как нужно делать.

Правило. Для того чтобы быть наставником, необходимо вернуться из стадии бессознательной компетентности в стадию осознанной компетентности.

Формулировка цели

Цель — это образ результата. Именно от наставника зависит, сможет ли он просто и ясно донести цель до обучаемого и вдохновить подопечного на ее достижение.

Недостижимых целей нет, но есть взаимоисключающие критерии их достижения, которых следует избегать.

Возьмем за основу постановки целей SMART. Само слово smart в переводе на русский означает «умный», а результаты работы должны быть:

- конкретными (specific),
- измеримыми (measurable),
- достижимыми (attainable),
- значимыми (relevant),
- соотносимыми с конкретным сроком (time-bounded).

Таким образом, правильная постановка цели означает, что она также конкретна, измерима, достижима, значима и должна быть достигнута к конкретному сроку.

Рассмотрим каждый критерий цели.

Конкретная и позитивно сформулированная цель

Неправильно: «Сделай мне макет обложки, только не красное на черном».

Правильно: «Сделай три варианта макета по шаблону А». Негативно сформулированная цель «не делай» указывает на то, чего нужно избежать, а не на то, чего нужно достичь. Подсознание не воспринимает частицу «не», а слышит команду «красное на черном», поэтому, формулируя цель по принципу «не делай так», вы как наставник рискуете получить прямо противоположный результат.

Измеримая цель

Как измерить цель? Она должна быть выражена в штуках, в листах, в процентах, в рублях и т. д. Например, «три макета по шаблону А» — это пример верно сформулированных критериев, указание на то, что и как делать.

Неправильно: «Копай от забора и до обеда».

Правильно: «Каждый день вы должны провести переговоры с тремя клиентами».

Достижимая цель

Сам наставник при постановке цели должен быть уверен, что она достижима и речь не идет о вере в удачу или чудо. Цель должна быть не слишком простой, иначе не будет мотивации для ее достижения, в то же время слишком сложная цель может напугать неуверенного обучаемого. Она должна подходить под описание «трудно, но выполнимо», бросать вызов обучаемому (challenge). То есть ее следует ставить с учетом индивидуальных особенностей, чуть ниже предела возможностей обучаемого. Уровень сложности будет постепенно повышаться.

Неправильно: дать неопытному работнику слишком сложную задачу.

Правильно: дать задачу чуть сложнее, чем обучаемому уже приходилось решать.

Цель, соотносимая с конкретным сроком.

Неправильно: «Сделай макет, ну, давай к концу месяца».

Правильно: «Сделай макет к 20 августа».

Значимая цель

Цель должна мотивировать обучаемого. Нужно сформулировать ее так, чтобы цель стала его собственной. Наставник, как правило, не может прямо указывать, командовать, в его распоряжении только приемы нематериальной мотивации.

Неправильно: «Сделай этот макет, он мне нужен».

Правильно: «Сделаешь этот макет, и у тебя будет возможность заявить о себе в команде наших дизайнеров».

Ошибка. Наставник неправильно формулирует цель для обучаемого.

Правило. Соотносите цель с критериями SMART.

Как направлять подопечного в процессе обучения

Правила дорожного движения описывают знак «Главная дорога». Развивающие вопросы — это «знак главной дороги» при передаче знаний. Система развивающих вопросов позволяет определить реальный план действий, помогает обучаемому понять его, что, в свою очередь, способствует формированию ответственного отношения к делу.

Содержание и порядок вопросов позволяют наставнику активно управлять диалогом. Необязательно использовать все, наставнику следует выбрать три-пять ключевых вопросов по своему усмотрению.

Этап	Пример вопроса	Польза вопроса
1. Осознание ситуации и имеющихся ресурсов	От кого и чего зависит на данный момент развитие событий? На что именно, как и в какой степени влияете лично вы?	Позволяет обучаемому осознать личную ответственность, обозначить зоны своей компетентности.
2. Осознание возможностей и препятствий	• Что вы можете сделать, и какие возможны препятствия? • Какие условия были бы идеальны для достижения цели? • Как вы можете повлиять на появление благоприятных и нейтрализацию неблагоприятных условий?	• Психологическая подготовка к препятствиям. • Обучаемый заранее готовится к тому, как будет справляться с трудностями, если таковые возникнут.

3. Разработка плана действий	• Что, когда, кому и в какой последовательности следует делать для реализации намеченного? • Для достижения цели: что нужно делать обязательно, что желательно, а без чего можно обойтись? • Кто будет отвечать за каждый этап? • Когда должны быть реализованы действия на каждом этапе? • Какие дополнительные средства и помощь понадобятся на каждом этапе? • Что будет свидетельствовать о возможности продвижения на следующий этап?	• Обучаемый учится: - отделять значимые критерии от незначимых; - планировать работу и время; - самостоятельно определять уровень своего мастерства (т.е. понимать, сколько времени ему понадобится для завершения работы); - работать в команде.
4. Окончательная проработка	• Что еще требует дополнительного уточнения? • Какие существуют варианты? • В чем могут состоять принципиально отличные подходы к задаче?	• Обучаемый учится творческому подходу к решению любой задачи.

Обратная связь как инструмент развития

Умение предоставлять эффективную обратную связь — один из важнейших навыков наставника, это представление полной картины действий обучаемого в конкретной ситуации. Важными составляющими этого процесса также являются анализ эффективности его действий и обсуждение возможных способов ее повышения в будущем. Для наставника велика опасность раскритиковать обучаемого, именно поэтому существуют правила обратной связи. «Вася, ты неправильно сделал» — это не обратная связь, ведь обучаемый не знает, что именно он сделал неправильно и что хотел бы видеть наставник.

Обратная связь — это методика бесконфликтной критики, направленной на то, чтобы собеседник сам захотел изменять свое поведение.

Выделяют три этапа обратной связи:

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

Принципы обратной связи

Можно выделить следующие принципы предоставления обратной связи.

1. *Сбалансированность, позитивная направленность*

Обучаемый должен почувствовать, что обратная связь помогает ему учиться. Если она будет слишком критичной, он может внутренне отвергнуть ее, если слишком хвалебной, то это может быть воспринято как опека, что тоже может вызывать отторжение.

Обратная связь должна сочетать в себе описание положительных моментов и «точек роста» для обучаемого. Соблюдение баланса состоит в том, чтобы сделать обратную связь приемлемой для обучаемого, воодушевить его на профессиональный и личностный рост.

2. Конкретность

Обратная связь — это не дискуссия о том, сказал или не сказал обучаемый что-либо, сделал или не сделал. Наставник всегда должен обращаться к конкретному факту или действию. Избегайте обобщающих фраз типа «вы всегда...», «вы склонны...» и др.

Обратная связь касается того, *что* было сказано, сделано и *как*, но не *почему*. Догадки о чьих-то мотивах привносят атмосферу недоверия и враждебности в беседу. *Пример конкретного отзыва:* «Вы вчера провели исследование по методу ABC, а я просил по принципу градиента».

Примеры некорректных высказываний

Часто используемые высказывания	Некорректность высказываний при обратной связи
• «Отчет написан по плану, как мы и обсуждали. Учтены все три важных критерия, а вот над четвертым критерием нужно поработать. Согласен со мной?»	Нет конкретики. <u>Конкретность</u> позволяет улучшить работу, понять, что получилось, а над чем нужно еще потрудиться
• «Молодец!» • «Отлично»	Наставляемый не понимает, что именно было сделано хорошо, что у него уже получается
• «Ерунда получилась!» • «Ну кто так делает?»	Наставляемый не знает, какие ошибки он совершил, над чем именно ему работать
• «Ага...» • «Нормально...»	Молодой педагог остается в неведении относительно того, как и в каком направлении ему развиваться дальше

3. Направленность на поведение, безоценочность

Предоставляя обратную связь, следует концентрировать внимание на поведении, а не на личности как таковой. Нам следует говорить о том, что люди делают, а не о том, что мы о них думаем. Таким образом, мы можем сказать кому-то, что он «говорил больше всех остальных во время собрания», вместо того чтобы сказать «ты излишне болтлив». Первая фраза оставляет место для изменений, в то время как вторая — просто оценка черты характера. Наличие оценки в высказывании снижает объем восприятия информации и вызывает сопротивление сказанному. После фразы «Маша, ты плохая помощница мне в этом проекте» человек может психологически «закрыться» и не воспринять, что именно было сделано не так. Нам нужно включить обучаемого в процесс, а не выключить его критикой.

4. Своевременность

«Дорога ложка к обеду». Принцип положительного подкрепления — один из ключевых в обучении, и вовремя предоставить обратную связь — это лучшее, что может сделать наставник: «Сегодня ты сделал всю работу на отлично». Хуже всего, когда наставник лишь неделю спустя вспоминает, что, например, сделанный Васей макет произвел на него впечатление.

5. Активность

Лучше всего человек обучается, когда сам отвечает на поставленные вопросы. Дайте ему шанс исправить ошибки самостоятельно: «Как ты думаешь, на сколько ты сделал свою работу, на 100 %? А что можно было бы здесь сделать по-другому? Есть какие-то варианты?»

ОСНОВНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ, НЕОБХОДИМЫЕ СОВРЕМЕННОМУ НАСТАВНИКУ

1. Блок психолого-педагогических компетенций:

- готов помочь молодому педагогу в установке целей работы;
- готовность помочь подопечному обрести уверенность в себе;
- способность организовывать ясное, открытое двустороннее общение;
- готовность оказать поддержку или конструктивную критику при необходимости и помочь совершенствоваться при реализации программы адаптации и др.

2. Блок методических компетенций:

- способен к различным стилям обучения;
- способен организовать усвоение знаний и упорядочить их, создавать свои собственные приёмы обучения;
- готов осуществлять контроль профессиональной деятельности молодого педагога и др.

3. Блок коуч-компетенций:

- готов взять на себя ответственность за развитие и саморазвитие подопечного;
- способен помочь молодому педагогу «прирастить» новые знания, освоить новые технологии, сформировать жизненные принципы;
- способен планировать и проектировать профессиональное развитие своего подопечного;
- готов помогать развивать креативное мышление и навыки решения проблем.

Источник: Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения»: информационно-метод. материалы / авт.-сост. Нугуманова Л. Н., Яковенко Т. В. Казань: ИРО РТ, 2020.