

муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 35» города Кирова



Персонализированная программа наставничества

Наставник Теплых Н.В.,
учитель-логопед, дефектолог

Персонализированная программа наставничества (далее ППН), основанная на многолетнем опыте работы педагога Теплых Натальи Валерьевны включает следующие ключевые элементы:



Индивидуальные оценки: проведение интервью и анкетирования для выявления целей, сильных и слабых сторон каждого участника.



Определение ожиданий: уточнение, чего именно участники хотят достичь в процессе наставничества.



Персонализированные цели: создание четких и достижимых целей для каждого участника на основе их потребностей и стремлений по технологии SMART



План действий: определение шагов и ресурсов, необходимых для достижения поставленных целей.



Комбинированные методы: использование различных методов обучения, включая практические задания, семинары, групповые обсуждения и индивидуальные встречи.



Обратная связь: регулярное предоставление конструктивной обратной связи для корректировки курса и достижения целей. Использование модели ситуационного руководства Херси-Бланшара.



Обмен опытом: наставник делится своими знаниями и практическими примерами из своей карьеры. Технология получения ЗУН переход от бессознательной некомпетенции к бессознательной компетенции.



Использование измерительной технологии по Д.Кирпатрику для измерения успеха программы и достижения индивидуальных целей.



Мотивация участников к постоянному обучению и саморазвитию даже после завершения программы.

Программа персонализированного наставничества может быть адресована различным категориям людей и организаций. Это могут быть:

1. Недавние выпускники, студенты, только что завершившие обучение и начинающие свою карьеру.
2. Переходящие специалисты, люди, меняющие профессию и нуждающиеся в поддержке для адаптации к новым условиям.
3. Сотрудники, желающие повысить квалификацию: люди, которые хотят развивать свои навыки и продвигаться по карьерной лестнице.
4. Лидеры и специалисты, стремящиеся улучшить свои управленческие навыки и стать эффективными наставниками для других.
5. Компании, которые хотят развивать внутренние таланты и улучшать рабочую атмосферу через программы наставничества.
6. Образовательные учреждения: школы, детские сады и университеты, стремящиеся поддерживать студентов и молодых преподавателей.

Убедился, что, как бы человек успешно
не окончил педагогический вуз,
как бы он не был талантлив,
а если не будет учиться на опыте,
то никогда не будет хорошим педагогом;
я сам учился у более старых педагогов...

А. С. Макаренко

«Самое главное и сложное искусство
наставника состоит в умении ничего не
делать с учеником»

Ж. Ж. Руссо

Наставничество — не дань моде и не инновация, а достаточно традиционный, но при этом эффективный прием наиболее комфортной адаптации педагогов к новым условиям. Создание персонализированной программы наставничества (далее сокращенно ППН) продиктовано велением времени, является важным инструментом для повышения квалификации педагогов и улучшения образовательного процесса в целом и действительно становится актуальным в современном мире по ряду причин:

1. Индивидуальные потребности: каждый человек имеет уникальные цели, сильные и слабые стороны. ППН позволяет учитывать эти индивидуальные особенности, обеспечивая более эффективное обучение и развитие.
2. Гибкость: в быстро меняющемся мире важно адаптироваться к новым условиям и требованиям. ППН может быть легко скорректирована в зависимости от изменений в профессиональной среде или потребностей наставляемого.
3. Увеличение вовлеченности: когда программа нацелена на конкретные интересы и цели человека, это повышает его мотивацию и вовлеченность в процесс обучения.
4. Эффективность обучения: ППН позволяет сосредоточиться на наиболее актуальных для наставляемого темах и навыках, что способствует более быстрому и глубокому усвоению материала.
5. Развитие навыков 21 века: в современных условиях важны такие навыки, как критическое мышление, креативность и эмоциональный интеллект. ППН может быть направлена на развитие именно этих навыков.
6. Технологические возможности: современные технологии позволяют легко собирать данные о прогрессе, предпочтениях и потребностях наставляемого, что делает процесс более целенаправленным и эффективным.

Таким образом, создание ППН отвечает современным требованиям времени и помогает развивать не только профессиональные, но и личные качества участников процесса.

На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей на основе общности интересов. В системе дошкольного образования в России за последние годы произошли большие изменения, которые повысили требования к личностному и профессиональному развитию педагога

(профессиональный стандарт педагога). Введённый профессиональный стандарт определяет ключевые компетенции и требования к деятельности педагогов. Это включает в себя не только знания и умения, но и личностные качества, такие как способность к взаимодействию с детьми и родителями, умение организовывать образовательный процесс и создавать комфортную образовательную среду. Профессия педагог подразумевает постоянное совершенствование и обучение, умение внедрять новые методы и современные образовательные технологии. Это одна из самых важных и ответственных профессий, которая оказывает значительное влияние на развитие личности и общества в целом.

Поэтому, ППН молодого педагога имеет ключевую **цель**: Поддержка и ускоренная адаптация в профессиональной среде, посредством развития и усовершенствования профессиональных компетенций для укрепления уверенности специалиста в своих силах, в эффективном взаимодействии с участниками образовательных отношений.

Задачи:

1. Помочь переходу от теории (учебы) к практике.
2. Сформировать компетенции: планирование, управление, использование современных технологий.
3. Формировать связи с опытными коллегами для взаимообмена.
4. Учитывать личные потребности наставляемого.
5. Оценивать процесс наставничества для последующего его улучшения.
6. Побуждать к постоянному обучению и развитию как наставника, так и наставляемого.

Все это поможет молодым педагогам быстрее интегрироваться в образовательный процесс и развивать свои навыки, что в конечном итоге положительно сказывается на качестве образования в целом, способствует формированию в образовательной организации кадрового потенциала. Педагог-наставник — это универсальный педагог, не только владеющий психолого-педагогическими, методическими и коуч компетенциями, но и готовый научить, поддержать и раскрыть потенциал личности каждого наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации. **Наставник — это секретное «оружие» самых успешных людей планеты**, поэтому, взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист», является классическим вариантом и эффективной поддержкой со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.). Наставник – это не профессия, это образ жизни!

Вся ППН проходит в пять этапов: подготовительный, диагностический, реляционный, рефлексивно-аналитический ирезультативный.

1. Подготовительный этап

Этап		Содержание деятельности
ПОДГОТОВИТЕЛЬНЫЙ	Нормативное правовое обеспечение	Изучение нормативных документов и методических рекомендаций
		Подбор и закрепление наставника за наставляемым

	внедрения (применения) ППН	Назначение наставника приказом руководителя
		Разработка и утверждение приказом руководителя положения о программа ППН
		Формирование и утверждение плана ППН
	Организационно-методическое обеспечение внедрения (применения) ППН	Разработка системы мониторинга и оценки.
		Повышение квалификации наставника
		Создание культуры наставничества.
		Информационно-методическое обеспечение ППН
		Планирование различных форматов взаимодействия в рамках ППН <i>(с последующей корректировкой)</i>
		Знакомство с культурой учреждения: миссия, корпоративная этика, правила неформального общения. Слушания

Условия: Изучение и формирование нормативно-правовой базы в учреждении требует систематического подхода и использования различных источников информации. Определяются ключевые документы - федеральные и региональные законы, с целью правовой компетенции в реализации ППН, изучаются постановления и распоряжения, регулирующие наставничество в сфере образования. *(Приложение №1)*

На подготовительном этапе важно учитывать особенности конкретного образовательного учреждения, его культуру и потребности, чтобы программа была актуальной и эффективной. Этап является основой для успешного внедрения программы наставничества, создавая структуру и условия для эффективного взаимодействия между наставниками, наставляемыми и организацией.

2. Диагностический

Этап		Содержание деятельности
диагностический	Знакомство с наставляемыми	Выявление индивидуальных потребностей
		Выявление уровня готовности, уровня мотивации

Условия: ППН должна иметь четкие цели, которые определяют, чего мы стремимся достичь и ради кого. Определение целей в педагогической практике может быть сложной задачей по ряду причин:

- участники ППН могут не иметь четкого представления о том, какие именно результаты ожидаются от их работы. Это может быть связано с недостаточной коммуникацией со стороны администрации или знаний образовательных стандартов.

- участники ППН имеют разные стили обучения, уровни подготовки и интересы, поэтому трудно сформулировать общую цель, которая будет актуальна для всех, требуется индивидуализация цели.

- ограниченные ресурсы (время, материалы, поддержка) могут затруднить определение и достижение целей, может не хватать инструментов для реализации своих планов.

- образовательные стандарты, технологии и методы обучения постоянно меняются. Это требует от педагогов гибкости и способности адаптироваться, что может затруднять процесс целеполагания.

Рекомендую по решению проблем с целеполаганием при планировании ППН использовать систему **SMART**— это методология, которая помогает формулировать и ставить цели более эффективно. SMART — это акроним, который расшифровывается следующим образом:

S (Specific) — Конкретная: Цель должна быть ясной и четкой. Необходимо ответить на вопросы: Что именно нужно сделать? Почему это важно? Кто вовлечен?

M (Measurable) — Измеримая: Необходимо определить, как вы будете измерять прогресс и успех. Важно задать вопросы: Как я узнаю, что цель достигнута? Какие критерии будут использоваться для оценки успеха?

A (Achievable) — Достижимая: Цель должна быть реалистичной и достижимой. Нужно учитывать доступные ресурсы и ограничения. Вопросы могут быть такими: Реально ли достичь этой цели? Какие шаги необходимы для её достижения?

R (Relevant) — Актуальная: Цель должна быть значимой и соответствовать вашим долгосрочным планам и ценностям. Здесь стоит задать вопрос: Как эта цель соотносится с моими другими целями? Почему это важно для меня?

T (Time-bound) — Ограниченная по времени: Установите сроки для достижения цели. Это поможет вам оставаться на пути и избегать прокрастинации. Вопросы: Когда я планирую достичь этой цели? Какие промежуточные сроки я могу установить?

Пример постановки цели по SMART

Цель: Улучшить навыки публичных выступлений у наставляемого.

1. Конкретная. Наставляемый должен подготовить и провести презентацию на тему "Я умею читать анамнез" перед коллегами.
2. Измеримая. Успешно представить презентацию не менее чем 10 минут с использованием визуальных материалов (слайдов, графиков).
3. Достижимая. Наставляемый будет получать поддержку в виде двух часов индивидуальных консультаций с наставником по подготовке к выступлению и обратной связи.
4. Актуальная. Эта цель важна для развития уверенности в себе и навыков общения, что поможет наставляемому в будущей карьере и очень интересная тема для коллег.
5. Ограниченная по времени. Презентация должна быть проведена через 4 недели, что даст достаточно времени для подготовки и репетиций.

Полная формулировка цели:

"В течение следующих 4 недель я подготовлю и проведу 10-минутную презентацию на тему "Я умею читать анамнез" перед коллегами, используя визуальные материалы. Я буду работать с наставником два часа в неделю для получения поддержки и обратной связи." Такой подход поможет наставляемому четко понимать, что от него ожидается, и мотивировать его на достижение поставленной цели. Работа над определением и достижением целей по системе SMART требует времени и усилий, но это важный шаг к улучшению образовательного процесса и повышению эффективности педагогической деятельности в реализации ППН.

3. Реализационный

Этап	Содержание деятельности	
Реализационный	Непосредственное взаимодействие в рамках реализации ППН	Формат общения (обратной связи)
		Личная встреча
		Виртуальная встреча
		Сообщения в чате, электронная почта
		Проведение наставнических сессий
		Разработка методических материалов, пособий и публикация статей
		Использование инновационных стратегий реализации ППН
		Повышение квалификации наставника
	Поддержание культуры наставничества.	

Условия: Непосредственное взаимодействие между наставником и наставляемым — это ключевой элемент эффективного процесса наставничества. Формат общения выбирается с учетом мнения всех сторонников образовательных отношений. Наставник должен активно слушать наставляемого, проявляя интерес к его мыслям и проблемам. Это создает атмосферу доверия и открытости. Регулярное предоставление конструктивной обратной связи помогает наставляемому понять свои сильные и слабые стороны, а также направляет или корректирует его путь. Наставник может предложить совместно рассмотреть конкретные задачи или проблемы, что поможет наставляемому развивать критическое мышление и навыки решения проблем. Регулярные сессии, посвященные определенным темам или навыкам, могут стать основой для более глубокого изучения и практики.

Есть несколько распространенных форматов, которые могут быть использованы в процессе непосредственного взаимодействия: консультации, мастер-классы, проекты, тематические семинары, практикумы. Выбор конкретной формы проведения зависит от целей наставничества, предпочтений участников и доступных ресурсов. Важно, чтобы выбранный формат способствовал эффективному взаимодействию и развитию наставляемого. Непосредственное взаимодействие — это не просто обмен информацией. Это процесс совместного обучения и развития, который требует внимания, уважения и открытости со стороны обоих участников, доверительного диалога. Одной из эффективных форм наставничества является демонстрация ЗУН наставником, а также посещение опытным педагогом мероприятий, проводимых молодым специалистом, и последующий их анализ, с целью выявления находок, затруднений, корректировки методов и приемов работы. Такие формы взаимодействия обогащают практический опыт начинающего педагога, развивают деловую коммуникацию, умение проектировать свою педагогическую деятельность.

Организация мотивационной составляющей в образовательном процессе является ключевым аспектом, который способствует успешному обучению и развитию. Модель ситуационного руководства Херси-Бланшара, как технология может быть эффективно применена в процессе наставничества.

(Приложение № 9)

Обучение наставляемого может происходить спонтанно (если он, например, наблюдает за вашей работой), или намеренно (если он записывается на курсы и получает новые знания). Приобретая опыт, наставляемый сознательно, или бессознательно рефлексировать, 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. Все формы работ способствуют переходу от **бессознательной** некомпетентности к **бессознательной** компетентности наставляемого. Переход от бессознательной некомпетентности к бессознательной компетентности — это ключевой процесс в обучении и развитии навыков. Этот процесс можно разбить на несколько этапов, которые помогут наставляемому развиваться и достигать уровня высокой компетентности. Вот основные этапы этого перехода и руководство к действию наставника:

1. Бессознательная некомпетентность

На этом начальном этапе наставляемый не осознает свои недостатки и некомпетентность в определенной области. Он может не знать, что ему нужно учиться или развиваться.

Действия наставника:

- Создание осознания: Наставник должен помочь наставляемому понять, что он не обладает необходимыми навыками или знаниями. Это может быть сделано через обсуждение, примеры или демонстрации.
- Стимулирование интереса: Важно вызвать интерес к обучению, показывая значимость навыков и их применение на практике.

2. Осознанная некомпетентность

На этом этапе наставляемый начинает осознавать свои недостатки и понимает, что ему необходимо учиться. Он понимает, что существует пробел в его знаниях и навыках.

Действия наставника:

- Обучение: Наставник должен предоставить информацию, ресурсы и обучение, чтобы помочь наставляемому развить необходимые навыки.
- Поддержка: Важно поддерживать наставляемого в процессе обучения, помогая ему справляться с трудностями и неудачами.

3. Осознанная компетентность

Теперь наставляемый начинает осваивать новые навыки и становится более уверенным в своих способностях. Он понимает, как выполнять задачи, но для этого ему все еще требуется концентрация и усилия.

Действия наставника:

- Практика: Наставник должен обеспечить возможности для практики, позволяя наставляемому применять новые знания в реальных ситуациях.
- Обратная связь: Регулярная обратная связь поможет наставляемому корректировать свои действия и улучшать навыки.

4. Бессознательная компетентность

На этом финальном этапе наставляемый достигает уровня мастерства, когда навыки выполняются автоматически и без сознательных усилий. Он становится уверенным в своих способностях и может обучать других.

Действия наставника:

- Делегирование: Наставник может начать передавать больше ответственности и позволять наставляемому работать независимо.
- Поддержка роста: Наставник должен продолжать поддерживать развитие, предлагая новые вызовы и возможности для обучения.

Переход от бессознательной некомпетентности к бессознательной компетентности — это процесс, который требует времени, терпения и поддержки со стороны наставника. Эффективное руководство на каждом этапе поможет наставляемому развиваться, достигать новых высот и уверенно применять свои навыки на практике.

Разработка методических материалов, пособий и организационно-методическая помощь наставляемому в публикации статей под руководством наставника — это важный процесс, который требует структурированного подхода, взаимодействия, тщательного планирования и помогает систематизировать знания и навыки, а также улучшить качество обучения. Создание чек-листа может быть полезным инструментом для организации задач, контроля выполнения и повышения эффективности. Этот процесс не только помогает создать качественные ресурсы для обучения, но и способствует профессиональному росту как наставляемого, так и наставника. Публикация опыта на официальном сайте образовательной организации — это важный способ делиться успешными практиками, методиками и достижениями среди коллег в профессиональном сообществе. Публикация демонстрирует достижения и инновации, служит источником вдохновения для других. Это помогает создать сообщество обмена знаниями и лучшими практиками в образовательной сфере.

4. Рефлексивно-аналитический

Этап		Содержание деятельности
Рефлексивно-аналитический	Непосредственное взаимодействие в рамках реализации ППН	Оценк эффективности построения и реализации ППН
		Оценка личностно- профессиональных изменений наставника и наставляемого с помощью анкетирования
		Оценка перспективы опыта и корректировка ППН
		Подготовка наставником отчета по реализации ППН

Условия: Мониторинг результатов — это важный процесс, который позволяет оценивать эффективность различных программ, проектов или инициатив. Оценка качества процесса реализации ППН по методу Дональда Кирпатрика. (*Приложение №8*)

Метод оценки по Дональду Кирпатрику, известный как модель Кирпатрика, представляет собой структуру для оценки эффективности обучающих программ и состоит из четырех уровней:

1. Уровень реакции (Reaction) — Как участники программы реагируют на обучение?

Оценка уровня реакции включает сбор отзывов от наставляемых и наставников о программе наставничества. Это может быть сделано через

анкеты, опросы или фокус-группы. Важно выяснить, насколько участники были вовлечены в процесс, какие аспекты программы им понравились, а какие нет.

2. Уровень обучения (Learning) — Что участники узнали?

На этом этапе важно оценить, какие знания и навыки были приобретены в результате программы. Это можно сделать с помощью тестов, экзаменов или практических заданий до и после программы. Сравнение результатов поможет определить степень усвоения материала.

3. Уровень поведения (Behavior) — Как изменилось поведение участников?

Этот уровень оценивает, насколько полученные знания и навыки были применены на практике после завершения программы. Для этого можно использовать наблюдения, самоотчеты или отзывы коллег и руководителей. Важно выяснить, изменилось ли поведение наставляемых в контексте их работы или учебы.

4. Уровень результатов (Results) — Каковы результаты программы?

На этом этапе оцениваются конечные результаты программы наставничества. Это могут быть количественные показатели, такие как повышение успеваемости, улучшение качества работы, снижение текучести кадров и т.д. Также важно учитывать качественные результаты, например, улучшение командной работы или повышение уровня удовлетворенности сотрудников.

Пример применение модели Кирпатрика к программе наставничества:

1. Сбор отзывов: Провести опросы среди наставляемых и наставников сразу после завершения программы, чтобы понять их мнение о содержании и формате. (*Приложение № 4,5*)

2. Оценка знаний: Провести тестирование до начала программы и после ее завершения для измерения прироста знаний. Анкета должна содержать вопросы, которые помогут измерить изменения у наставников и наставляемых. (*Приложение № 2*)

3. Наблюдение за поведением: Организовать наблюдения за тем, как наставляемые применяют новые навыки в своей деятельности через 3-6 месяцев после завершения программы.

4. Анализ результатов: Собрать данные о результатах, таких как производительность, удовлетворенность работой и другие ключевые показатели эффективности (KPI), чтобы определить, достигла ли программа своих целей.

Используя модель Кирпатрика для оценки качества процесса реализации программы наставничества, можно получить всестороннюю картину её эффективности. Это позволит выявить сильные и слабые стороны программы, а также внести необходимые улучшения для повышения её результативности в будущем. Мониторинг результатов является ключевым элементом управления проектами и программами, способствующим повышению их эффективности и достижению поставленных целей. Регулярный мониторинг помогает устанавливать новые цели на основе достигнутых результатов. Оценка результатов программы должна основываться на количественных и качественных показателях, чтобы обеспечить комплексный подход к анализу её успешности. Анкетирование является эффективным инструментом для оценки личностно-профессиональных изменений как у наставников, так и у наставляемых. Оно позволяет получить структурированные данные, которые

могут помочь в дальнейшем совершенствовании программ наставничества и повышении их эффективности.

5. Результативный этап

Этап		Содержание деятельности
Результативный	Организационно-методический	Наставник дистанцируется и наблюдает, но продолжает реагировать на острые вопросы
		Наставляемый самоопределяется и самореализуется, осваивает самостоятельно новые горизонты личностного развития

Внедрение ППН приводит к множеству положительных результатов для всех участников образовательных отношений.

1. Развитие профессиональных навыков. Улучшение компетенций: наставляемые быстро развивают необходимые профессиональные навыки, что повышает их эффективность на рабочем месте, а передача знаний способствует более глубокому пониманию специфики работы.

2. Личностный рост. Повышение уверенности: участие в ППН, конкурсах, семинарах повышает уверенность наставляемых в своих силах и способностях, а развитие эмоционального интеллекта улучшает навыки общения и взаимодействия с коллегами.

3. Улучшение рабочих отношений. Создание доверительных связей: ППН способствует формированию более крепких и доверительных отношений между наставниками и наставляемыми и снижает количество конфликтных ситуаций и уровень недопонимания в команде.

4. Повышение мотивации и вовлеченности. Увеличение мотивации: наставляемые чувствуют себя более вовлеченными в работу благодаря поддержке наставника, а снижение текучести кадров повышает удовлетворенность работой, что снижает вероятность ухода сотрудников.

5. Индивидуальный подход к обучению. Персонализированные планы развития: ППН позволяет разрабатывать индивидуальные планы обучения, учитывающие потребности и цели каждого участника, а гибкость в обучении позволяет учиться в удобном для них темпе и формате.

6. Улучшение производительности. Повышение эффективности работы: развитие навыков и уверенности приведет к увеличению производительности и качества выполняемой работы, а достижение высоких целей поможет эффективно достигать стратегических целей организации.

7. Создание культуры наставничества. Формирование поддержки внутри учреждения: Внедрение ППН способствует созданию культуры наставничества, где обмен знаниями и опытом становится нормой, ППН помогает в укреплении корпоративной культуры и ценностей, таких как сотрудничество, обучение и развитие.

8. Оценка и обратная связь. Регулярная оценка прогресса: ППН позволяет регулярно оценивать достижения участников и корректировать направления развития, а наставники получают обратную связь о своей роли, что способствует их профессиональному росту.

Внедрение ППН имеет потенциал не только для развития отдельных сотрудников, но и для создания более эффективной, мотивированной и сплоченной команды-триады (наставник- наставляемый- организация). Внедрение ППН приносит значительные выгоды для образовательной организации, улучшая качество образования, уменьшая текучесть кадров, способствуя развитию корпоративной культуры и формированию кросс-функциональной команды. Эти стратегии помогут сделать процесс ППН более эффективным, привлекательным и адаптированным к современным требованиям. Внедрение ППН требует ресурсов и усилий, но потенциальные выгоды делают ее крайне важной для современного образовательного процесса.

Приложение № 1

Нормативно-правовой базой на федеральном уровне внедрения наставничества являются:

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»
2. Указ Президента Российской Федерации от 02.03.2018 № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».
3. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
4. Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р- 145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».
5. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 18.04.2013 № 291 «Об утверждении Положения о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы СПО».
6. Национальный проект «Образование»: «Молодые профессионалы», «Учитель будущего».
7. Методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися.
8. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 28, 47, 48.
URL: <http://zakon-ob-obrazovanii.ru>.
9. Указ Президента РФ от 02.03.2018 № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество». URL: <https://clck.ru/QWQX4>.
10. Указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года». URL: <https://clck.ru/QWQYs>.
11. Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам СПО, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися». URL: <https://clck.ru/QWQZt>.
12. Приказ Министерства образования и науки РФ от 18.04.2013 № 291 «Об утверждении Положения о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования». URL: <http://base.garant.ru/70399594>.
13. Национальный проект «Образование»: «Молодые профессионалы», «Учитель Будущего». URL: <https://projectobrazovanie.ru>.
14. Методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися. URL: <https://clck.ru/QWQbY>

Приложение № 2

Анкета знакомства молодого педагога с педагогом наставником

1. Удовлетворяет ли Вас уровень Вашей профессиональной подготовки?

- Да (я всё знаю и умею)
- Нет (я многого не знаю, мне сложно)
- Частично (иногда испытываю затруднения)

2. Испытываете ли Вы трудности в общении (если да, подчеркните)

- с воспитанниками
- с родителями воспитанников
- с коллегами
- с администрацией
- с обслуживающим персоналом

3. Укажите вид (или виды) деятельности, по которому Вы испытываете трудности, поставив знак «+» в соответствующем столбце.

Раздел деятельности	Не испытываю трудности	Хочу расширить знания и умения по данному пункту	Испытываю трудности
Планирование работы перспективное и календарно-тематическое			
Взаимодействие с семьями воспитанников			
Создание развивающей среды в группе			
Организация непосредственно-образовательной деятельности с детьми			

Сенсорное развитие			
Развитие представлений об окружающем мире			
Речевое развитие			
Определение уровня достижений детей (мониторинг)			
Обучение грамоте			

4. Какая тема вас интересует?

5. В какой методической помощи Вы нуждаетесь в первую очередь (*пронумеруйте в порядке выбора*)
 _ в консультациях по нормативным документам ДОУ

_ в просмотре открытых занятий у опытных специалистов (*уточнить виды занятий*) ____

_ в знакомстве с передовым педагогическим опытом (*указать тематику*) ____

Приложение № 3

Примерный план реализации персонализированной программы с учителем-логопедом старшей группы компенсирующей направленности (наставляемым) в МКДОУ № 35 г. Кирова

Этап	Содержание деятельности	Срок реализации	Форма проведения	Планируемый результат
Подготовительный	Нормативное правовое обеспечение внедрения (применения) системы наставничества	август	Изучение нормативных документов и методических рекомендаций Приложение	Правовая компетенция в реализации программы наставничества
	Организационно-методическое обеспечение внедрения (применения) наставничества	Август-сентябрь 1-2 неделя	Знакомство с наставляемым в индивидуальной беседе, собеседование и анкетирование. Приложение	Организация обмена педагогическим и наставническим опытом, посредством взаимопосещения ОД
			Организация обмена педагогическим и наставническим опытом, посредством взаимопосещения ОД	Взаимообмен опытом, знаниями, навыками, педагогическими приемами.
			Разработка методических материалов, пособий под руководством наставника: «Сенсорная коробка» с методическим пособием к ней «Звуко-буквенный ковер» «Мешочек букв»	Получение ценного педагогического опыта, организация специальных условий для реализации программы
			Организация мотивационной системы	Повышение уровня включенности наставляемого в педагогическую деятельность
			Разработка материалов анкетирования для оценки реализации персонализированных программ наставничества с целью выявления профессиональных затруднений педагогических работников Приложение	Повышение самоуважения, уверенности в себе и позитивному отношению к своей деятельности

			Организационно-методическая помощь наставляемому в публикации статей на различных цифровых ресурсах на тему «Зачем детям СИ» «СИ в домашних условиях» «СИ и обучение грамоте, взаимосвязь»	Освоению современных образовательных технологий и внедрению в образовательный процесс
	Информационно-методическое обеспечение	сентябрь	Официальный сайт образовательной организации МКДОУ № 35	Максимальное привлечение участников образовательного процесса к теме СИ, анкетирование всех участников программы Приложение
Основной	Организация непосредственного взаимодействия наставника и наставляемого в рамках реализации ППН	Сентябрь 3-4 неделя	Консультация на тему «Я умею читать анамнез» с практической работой по медицинским картам развития	Умение отслеживать сенсомоторное развитие, определять эндогенные и экзогенные факторы нарушений
			Консультация на тему «Пишу грамотное заключение для смежных специалистов» с практикой написания заключений по итогам диагностики	
		октябрь	Практикум «Учусь ставить цель по SMART системе»	Умение отделять значимые критерии от незначимых, планировать работу и время, самостоятельно определять уровень своего мастерства
		Октябрь-ноябрь	Тематические теоретические семинары: «Что такое СИ и АД и зачем его применять?» «Почему важны ощущения» «Нарушение СИ у детей с ОВЗ» «Создание условий для стимуляции посредством СИ» «Сенсорные системы, как фундамент, строящегося дома»	
	Инновационные стратегии реализации наставничества		Реализация индивидуальной траектории, выбор форм и видов наставничества «под запрос», лично-ориентированное наставничество	Опыт реализации персонализированной программы наставничества

Заключительный	Мониторинг результатов		Оценка качества процесса реализации программы наставничества по методу Дональда Кирпатрика Приложение	Мотивационно- личностные характеристики, наращивание компетенций, профессиональный рост, социальная активность, динамика образовательных результатов воспитанников Снижению риска профессионального выгорания наиболее опытных педагогов — носителей знаний и навыков на этапе сознательной компетенции
			Оценка личностно- профессиональных изменений наставника и наставляемого с помощью анкетирования Приложение	
			Оценка перспективы опыта и корректировка персонализированной программы наставничества	С целью его усовершенствования на основе анализа обратной связи настав- ника и наставляемого
Обобщающий	Организационно- методический	декабрь	Создание методических материалов и пособий Публикация результатов программы в СМИ Трансляция опыта на конференциях и семинарах	Цель-тиражирование опыта.

Приложение № 4

Анкета -опросник для наставляемого

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:

60 **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.....

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 _____

Анкета обратной связи для наставника

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс адаптации молодых специалистов в организации МКДОУ № 35. Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие и как Вы оцениваете результат.

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 адаптации, 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 _____;

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:

Приложение № 6

Пошаговый Чек-лист (список последовательных действий):

1. Определение целевой аудитории. Поймите, для кого предназначены материалы (например, дошкольники 5-6 лет, начинающие специалисты, коллеги, родители).
2. Установление цели. Четко сформулируйте, какие знания и навыки должны быть освоены или содержаться в статье. Например, это может быть освоение определенной темы или улучшение практических навыков.
3. Сбор информации. Соберите информацию из различных источников (учебники, статьи, интернет-ресурсы).
4. Консультация с наставником. Обсудите собранные материалы с наставником, чтобы получить экспертное мнение и рекомендации.
5. Структурируйте материал. Определите структуру пособия, статьи — введение, основные разделы, заключение, приложения.
6. Разработка содержания. Создайте тексты с учетом целевой аудитории. Используйте простой и понятный язык. Добавьте иллюстрации, схемы, таблицы и графики для лучшего восприятия информации. Включите упражнения и задания для закрепления знаний.
7. Итоговая доработка и публикация. Определите способы распространения материалов (например, через образовательные платформы, рассылки или печатные копии).
8. Оценка эффективности пособия, статьи. Оцените, насколько эффективно пособия помогли в обучении. При необходимости обновляйте материалы на основе новых данных или отзывов пользователей.

Предлагаем пошаговый **чек-лист** по созданию такой публикации:

1. Определение цели публикации. Определите, кто будет читать вашу публикацию (учителя, студенты, родители, другие образовательные учреждения).
2. Установите, какую информацию вы хотите донести: успешные методики обучения, результаты проектов, достижения и т.д.
3. Подробно опишите реализованный проект или методику. Укажите, какие проблемы решались, как был организован процесс и какие результаты были достигнуты.
4. Подведите итоги и выделите ключевые выводы. Возможно, предложите рекомендации для других образовательных учреждений.
5. Используйте изображения, диаграммы и таблицы для иллюстрации результатов и процесса.
6. Позвольте читателям оставлять комментарии и задавать вопросы.
7. Обновляйте публикацию по мере появления новых данных или успешных примеров.
8. Рассмотрите возможность представления нескольких кейсов из разных областей (например, инновационные методы преподавания, интеграция технологий в обучение).

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ НАСТАВНИЧЕСТВА

(модель Дональда Кирпатрика) В своей модели Д. Кирпатрик предложил оценивать обучение по четырем критериям:

1. **Оценка реакции наставляемого, 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 наставляемый 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 наставляемый. Проводить оценку полученных знаний лучше всего наставнику.

3. **Оценка изменения поведения.** На этом этапе основной акцент смещается в сторону вопроса: изменилось ли поведение наставляемого после работы с наставником? Стали ли его занятия лучше, стал ли он лучше пользоваться образовательными сервисами и т. д. Результаты этого этапа могут дать информацию об эффективности наставничества. Кроме того, наставляемый, 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 подопечного для организации.** Этот этап наиболее сложный. Данная оценка, по сути, позволяет выявить взаимосвязь наставничества и результатов наставляемого 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.

Приложение № 9 Адаптивная модель ситуационного руководства в наставничестве Херси-Бланшара

Люди учатся на своем опыте и собственных переживаниях, что напрямую связано с мотивацией. Прежде всего, наставнику необходимо с помощью анкетирования оценить уровень готовности, уровень мотивации своего подопечного и определить зону в которой он находится, для выбора стиля наставничества:

Зона развития «Хочу, но не умею». Наставляемый уже 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. Все цели, задачи и способы реализации отражены в персонализированном плане. В этом случае наставник должен использовать директивный стиль, предоставляя четкие указания и контроль.

Мертвая зона «Не хочу и не умею». Наставляемый 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. Здесь наставнику следует применять наставнический стиль, активно поддерживая и мотивируя, а также обучая.

Зона демонстрации «Не хочу, но умею». Человек находится в состоянии протеста, некоего саботажа. Необходимо выяснить, в чем причина де- мотивации. Возможно, необходимо наделить работу новым смыслом. Предложить наставляемому новые идеи и технологии для изучения и внедрения в процесс образования и коррекции. Наставник должен использовать поддерживающий стиль, предоставляя поддержку и поощрение, чтобы повысить уверенность и мотивацию.

Зона экспертизы «Хочу и умею». Ситуация, в которой разумно развивать горизонтальную плоскость наставляемого. Он уже обладает необходимыми знаниями и умениями и применяет их. Ему нужно поднимать «планку цели» и расширять зоны мастерства, с целью передачи опыта другим. И конечно не забывать повышать свой уровень компетенции, педагог всегда учиться! В этом случае подходит делегирующий стиль, позволяя наставляемому работать самостоятельно и принимать решения.