

Муниципальное автономное дошкольное учреждение
муниципального образования город Краснодар
«Центр развития ребенка – детский сад № 231»



«Наставничество как средство повышения педагогического мастерства»

Краснодар, 2023 г.

Авторский коллектив:

Варданян Марина Славиковна, заведующий МАДОУ МО г. Краснодар «Центр-детский сад № 231»;

Баяндина Наталья Викторовна, старший воспитатель МАДОУ МО г. Краснодар «Центр-детский сад № 231»;

Барановская Ирина Игоревна, старший воспитатель МАДОУ МО г. Краснодар «Центр-детский сад № 231»;

Третьяченко Елена Алексеевна, старший воспитатель МАДОУ МО г. Краснодар «Центр-детский сад № 231»;

Гученко Юлия Васильевна, воспитатель МАДОУ МО г. Краснодар «Центр-детский сад № 231»;

Толмачева Валентина Владимировна, педагог-психолог МАДОУ МО г. Краснодар «Центр-детский сад № 231»;

Гаджимагомедова Гурухан Шихкеримовна, воспитатель МАДОУ МО г. Краснодар «Центр-детский сад № 231»;

Тихонова Лилия Давидовна, воспитатель МАДОУ МО г. Краснодар «Центр-детский сад № 231»;

Нестерко Елена Фёдоровна, музыкальный руководитель МАДОУ МО г. Краснодар «Центр-детский сад № 231»;

Щёголева Дарья Алексеевна, педагог-психолог МАДОУ МО г. Краснодар «Центр-детский сад № 231»;

Рецензенты:

Бурлакова Ирина Анатольевна, зав. кафедрой «Дошкольная педагогика и психология» факультета «Психология образования» ФГБОУ ВО МГППУ, кандидат психологических наук, старший научный сотрудник, Почетный работник сферы образования РФ.

Маркова Вера Александровна, Кандидат педагогических наук, Почетный работник общего образования РФ, директор ОП АО «ЭЛТИ-КУДИЦ» в г. Краснодаре, главный методист АО «ЭЛТИ-КУДИЦ», заместитель директора ФИСО «ЭЛТИ-КУДИЦ» по редакционной деятельности.

Садовская Галина Сергеевна, доцент кафедры педагогики и психологии детства ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет», кандидат педагогических наук.

Иванченко Елена Васильевна, преподаватель дошкольной педагогики и психологии ГБПОУКК «Краснодарского педагогического колледжа».

Кабанова Надежда Васильевна, начальник отдела анализа и поддержки дошкольного образования Краснодарского научно-методического центра.

Под наставничеством современная педагогическая наука понимает поддержку молодого человека (учащегося, студента, начинающего педагога), способствующую более эффективному распределению личностных ресурсов, самоопределению в профессиональном и культурном отношениях, формированию гражданской позиции. Сегодня наряду с термином «наставничество» употребляются понятия «тьюторство», «коучинг», «менторинг».

Тьютор – это специалист, который в режиме индивидуальных консультаций и тренингов дает такую поддержку.

Наставничество – это процесс передачи и ускорения социального опыта, форма преемственности поколений. Область наставничества все еще лишена терминологического единообразия и употребляемые сейчас термины и определения могут изменяться по мере внедрения этих процессов в практику высшего образования. Однако теоретические модели полезны лишь в том случае, если их использование помогает сформулировать новые идеи или концепции и разработать иные модели, подходящие к определенной специфической ситуации. В этой работе мы рассмотрим, насколько близки традиционная теория наставничества и его практика.

Наставничество реализуется в индивидуальном порядке и может осуществляться в различных контекстах и условиях, например, научное руководство выпускной квалификационной работой, или другой работой, когда более опытные люди руководят студентами на протяжении различных этапов их исследований и консультируют их по возникающим вопросам.

Ментором (англ. mentor – «наставник») звали героя древнегреческой мифологии, который был мудрым советчиком, пользовавшимся всеобщим доверием. Слово «ментор» часто используют политики, спортсмены, актеры и другие люди для описания человека, которого они выбрали в качестве ролевой модели, или человека, оказавшего на них значительное влияние на различных этапах обучения или карьеры. Вероятно, все мы можем назвать людей, повлиявших на ход нашего развития.

Эрик Парслоу, автор книги «Коучинг в обучении. Практические методы и техники», вспоминает своего дядю, своего друга, успешного в бизнесе, и некоего члена совета директоров одной компании, не выполнявшего, правда, управленческих функций, каждый из которых был для него наставником. Все они играли эту роль в разное время, в разной степени и в течение различных промежутков времени. Двоих из них он выбрал, можно сказать, неосознанно, а третьего ему вежливо предложили. Все трое очень помогли ему, но они ни разу не использовали термин «наставник» («ментор»); они просто делали свою работу. Опыт Парслоу

отражает опыт многих других людей и остается при этом вещью в себе, а наставничество должно и далее следовать этим путем, как это и продолжалось в течение сотен лет.

Новое значение этого слова, импортированное в Великобританию в конце 80-х годов XX века из США, было встречено англичанами с некоторым подозрением; его считали еще одним модным поветрием. Существует почти столько же определений наставничества, сколько индивидуальных коучей, наставников или учителей. Часто используются взаимозаменяемые термины. Известно множество определений и точек зрения на роль наставника, и все они содержат в себе глаголы «поддерживать», «руководить», «содействовать» и т. п. Их важнейшие аспекты связаны со слушанием, задаванием вопросов и открытием перспектив, а не с инструктажем, приказанием и ограничением.

Для успешного развития педагогов, студентов, наставники просто необходимы, так как они могут оказывать огромное влияние на формирование установок и поощрение хорошей образовательной, профессиональной практики. Высококачественное наставничество связано с компетентностью, опытом и четким определением ролей, но, кроме этого, оно в самой значительной степени определяется верным балансом личностных качеств.

Дэвид Клаттербак в 1991 году писал в своей книге «Каждый нуждается в наставнике»: «Наставник – это человек, обладающий опытом, готовый делиться своими знаниями с менее опытными людьми в обстановке взаимного доверия. Первейшей характеристикой наставника должно быть совмещение в одном лице ролей родителя и сверстника, он должен быть своего рода переход. Наставничество включает в себя коучинг, фасилитацию, консультирование и создание сети контактов. Не нужно поражать своего протеже знаниями и опытом. Наставник просто должен поднимать дух и поощрять наставляемого, делясь с ним своим энтузиазмом по отношению к его деятельности. Постоянно появлялись и другие определения, в том числе следующие: «Наставники – это люди, которые посредством своих действий и своей работы помогают другим людям реализовывать свой потенциал». Назовем мы это коучингом, помощью, советом, консультированием или наставничеством, если оно проводится качественно, его эффективность будет зависеть главным образом от веры осуществляющего этот процесс в человеческий потенциал. «Позади каждого добившегося успеха человека стоит одна элементарная истина: кто-то, где-то, каким-то образом заботился о его росте и развитии». Этим человеком был их наставник Заблуждения, касающиеся того, что такое наставничество и чем оно не является, возникают

главным образом вследствие существования двух различных теоретических школ.

Традиционная, североамериканская, концепция наставничества воплощается в образе некоего старшего по возрасту и более влиятельного человека, ожидающего преданности в ответ на мудрые советы, руководство и руку помощи. Европейское понимание наставничества, напротив, предполагает, что наставник обладает, скорее, большим опытом, чем большим влиянием. На самом деле одной из характеристик эффективных отношений наставничества является независимость от любых значимых различий, чтобы обе стороны могли вести себя на равных. В результате европейские наставники почти всегда независимы, главным образом потому, что любому человеку очень сложно открыться перед кем-то, в чьей власти повлиять на статус и общее благополучие. Главная цель данных отношений – обучение и развитие, хотя результатом обучения может стать развитие способностей ученика управлять своей образовательной траекторией.

Наставничество как автономная помощь одного человека другому в совершении значимых качественных переходов на иной уровень знаний, умений и навыков. Вопрос «Что такое наставничество?» требует определений, которые описывают действия, выполняемые наставниками на практике. При условии, что поведение наставника определяется или должно определяться специфическим контекстом, в котором он в данный момент работает, мы полагаем, что для начала лучшим ответом на поставленный вопрос будет описание наставничества, главным образом как процесса, поддерживающего и поощряющего осуществление обучения. Наставник, действующий как советчик и консультант на различных стадиях развития наставляемого: от поступления в вуз, через этапы подготовки до позиции педагога. Он может сопровождать студента при прохождении им программы обучения, выводя его к экзамену на получение профессиональной квалификации, потом вхождения в профессию до окончания адаптации.

Наставник выступает в роли друга, эксперта-советчика или консультанта и работает с наставляемыми в широком спектре ситуаций, где они могут находиться в затруднительном положении либо в потенциально или реально бедственном положении. Термины «коучинг» и «наставничество» используются для описания широкого спектра деятельности. Однако небрежное употребление слов позволит им в устах разных людей даже в одном и том же образовательном учреждении приобретать различные смыслы, что в лучшем случае приводит к ненужной терминологической путанице, а в худшем – к опасным ошибкам. Потребность в ясности терминов должна стать первой задачей любой

практики внедрения программы коучинга или наставничества. Мы предполагаем, что следующее определение поможет провести разделительную черту между «коучингом» и «наставничеством»: различия между коучингом и наставничеством лежат в области контекстуальных ролей, ответственности и отношений, тогда как оба эти процесса обеспечивают осуществление обучения.

Наставничество – процесс поддержки обучения и развития, а также, опосредованно, повышения компетентности отдельного педагога, коллектива, студента, группы или клуба, курса. Наставничество можно также понимать как особый тип отношений, в которых особую важность имеют объективность, доверие, честность, надежность и конфиденциальность. Однако если снять все теоретические покровы, наставничество все равно останется просто методом регулярных индивидуальных встреч в целях поддержки педагогов в их стремлении улучшить их существующее положение. Подобно коучингу, наставничество является процессом. Однако тогда как коучинг – это процесс помощи и раскрытия возможностей, метод непосредственного обучения менее опытного более опытным в процессе обучения или работы, форма индивидуального консультирования, наставничество, по своей сути, – это процесс, обеспечивающий поддержку.

Кто такой наставник? Существует множество определений понятия наставничество, его часто отождествляют с понятием менторство.

Ментор – имя персонажа в поэме древнегреческого поэта Гомера. Ментором звали друга и доверенное лицо Одиссея, которому (в силу возраста и неспособности отправиться на войну) было поручено заботиться о доме и хозяйстве и воспитывать сына царя Итаки. Имя стало нарицательным, обозначающим руководителя подрастающего поколения.

Параллельно наставничество начали применять при организации выбора профессии и труда. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку.

В разные периоды времени применялись различные формы наставничества. Скорость и продуктивность усвоения нового делают

наставничество перспективной технологией, способной ответить на вызовы современного мира, затрагивающие образовательную, социальную, психологическую и экономическую сферы.

Ускорение изменений, нестабильность. В связи с ускоряющимся технологическим и социально-экономическим развитием возникла необходимость не просто передавать знания, но формировать у наставляемого способность использовать их и действовать в мире, определяющими чертами которого стали нестабильность, неопределенность, сложность, неоднозначность ситуаций и изменчивость. Именно способность человека реализовать свой потенциал в таких условиях и внести вклад в экономическое, социальное, культурное развитие региона и страны определяет в конечном итоге эффективность системы образования. Для этого нужны технологии, которые позволят раскрывать потенциал каждого, быстро и эффективно обмениваться опытом, в том числе, опытом жизненных ситуаций, который крайне сложно воссоздать по объективным причинам (разнообразный профессиональный опыт, опыт совершения жизненного выбора, опыт социализации обучающихся с особенностями развития и т.д.).

Беспрецедентная информационная насыщенность. Насыщенность и одновременно противоречивость информационной, образовательной, социальной среды, где формируется личность, вызывает у неподготовленного объекта информационного воздействия потребность в человеке, который станет для него «проводником». Именно наставник на основе доверительных отношений способен помочь наставляемому сориентироваться в насыщенной и противоречивой информационной и социальной среде, выставить приоритеты, регулировать «входящую информацию», очертить контур своей личности и интересов, управлять временем, чтобы остаться в профессии.

Колоссальное количество социальных связей. Постоянная включенность в поле социальных взаимодействий, прежде всего в социальных сетях, высокая частота и интенсивность общения – все эти относительно новые для человека состояния могут привести формирующуюся личность к социальной дезадаптации, замкнутости и отчуждению, к проблемам с выстраиванием продуктивной коммуникации. Параллельно с этими тенденциями наблюдается тренд на снижение интенсивности неформального общения, прежде всего с более зрелыми людьми, нарушается связь поколений. В образовательных организациях, где во многом и формируется личность человека, общение со взрослыми часто строго ограничено ролями и субординацией. При этом неформальное общение с более зрелой личностью — это фактор формирования

самостоятельности, самоопределения, развития коммуникационных навыков. Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри коллектива как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей.

Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, профессионального взросления, в поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства, и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку.

Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности. Внедрение системы наставничества в рамках преемственности между детскими садами, школами, средними и высшими профессиональными образовательными организациями обеспечит системность и преемственность наставнических отношений. Наставничество становится неотъемлемым компонентом современной системы образования в силу следующих ключевых причин.

Первая причина. Наставничество позволяет сформировать внутри системы сообщество педагогов, студентов и родителей – как новую плодотворную среду для раскрытия потенциала каждого. Создание такого сообщества становится возможным благодаря построению новых взаимообогащающих отношений с помощью технологии наставничества.

Вторая причина. Для педагогического сообщества наставничество представляет собой канал обогащения опытом. Наставничество – необходимый шаг на пути к тому, чтобы образовательное учреждение превратилось в центр социума. Прежде всего выпускники могут стать главными наставниками для обучающихся и наоборот (реверсивное наставничество).

Третья причина. Прохождение производственной практики является частью обязательной программы обучения по специальности и позволяет познакомить педагога, студента с условиями производства, в рамках которого организуется наставническая деятельность на рабочем месте.

Высококвалифицированный специалист от производства, выполняющий функции наставника, как правило, не имеет специальной педагогической подготовки.

Четвёртая причина. Адаптация выпускников, начинающих педагогов, принявших решение быть педагогами – сложный период в жизни выпускника, особое значение здесь имеет погружение студента (педагога) в новые условия образовательной деятельности. От результата этого периода зависит качество и комфортность обучения, формирование личности и в конечном итоге – становление профессионала и гражданина. Важно сформировать у выпускника желание трудиться, постоянно продвигаться вперед, мотивировать его на положительный результат профессиональной деятельности, укрепить в желании занять активную жизненную позицию.

Запуск программ наставничества обоснован необходимостью реализации национального проекта «Образование», в рамках которого к 2024 г. не менее 70 % обучающихся и педагогических работников образовательных организаций должны быть вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества.

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

Модель наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Технология наставничества применима для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги, в том числе:

- проблемы молодого специалиста в новом коллективе,
- проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

Реализация программы наставничества в МАДОУ МО г. Краснодар «Центр-детский сад № 231» опирается на следующие принципы:

- принцип научности предполагает применение научно обоснованных и проверенных технологий;
- принцип системности предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;

- принцип стратегической целостности определяет необходимость единой целостной стратегии реализации программы наставничества;

- принцип легитимности, требующий соответствия деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации и нормам международного права;

- принцип обеспечения суверенных прав личности предполагает честность и открытость взаимоотношений, не допускает покушений на тайну личной жизни, какого-либо воздействия или взаимодействия обманным путем;

- принцип аксиологичности подразумевает формирование у наставляемого ценностей законопослушности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческих ценностей;

- принцип продвижения благополучия и безопасности (принцип «не навреди») предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому (никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы наставляемого);

- принцип личной ответственности предполагает ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта;

- принцип индивидуализации и индивидуальной адекватности, направленный на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого собственной траектории развития, предполагает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемого с целью развития целостной, творческой, социально-адаптированной, здоровой личности;

- принцип равенства признает, что программа наставничества реализуется людьми, имеющими разные гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности.

В основе концептуального обоснования необходимости внедрения программы наставничества в детском саду лежат следующие положения:

1) наставничество содействует развитию личности, способной раскрывать свой потенциал в новых условиях нестабильности и неопределенности;

2) наставничество представляет перспективную технологию, отвечающую на потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций;

3) технология наставничества способна внести весомый вклад в достижение целей, обозначенных национальным проектом «Образование».

Цель и задачи Программы наставничества.

Система наставничества разработана в целях достижения контрольных точек федерального проекта «Молодые профессионалы» и Национального проекта «Образование» и регулирует отношения, связанные с развитием наставничества в МАДОУ МО г. Краснодар «Центр-детский сад № 231»

Целью внедрения системы наставничества является создание условий для формирования эффективной системы поддержки профессионального самоопределения обучающихся «Московский государственный психолого-педагогический университет», «Кубанский государственный университет», ГБПОУ КК «Краснодарский педагогический колледж» и педагогов МАДОУ МО г. Краснодар «Центр-детский сад №231» с использованием различных форм наставничества.

Задачи реализации наставничества:

- выполнение государственного задания по развитию института наставничества;
- организационно-методическое, информационное сопровождение реализации национальных и региональных проектов: «Молодые профессионалы», «Успех каждого ребёнка», «Учитель будущего» и др.;
- продвижение идеи наставничества в информационном поле;
- максимальное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся и педагогических работников;
- сбор результатов мониторинга реализации программы наставничества;
- максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях.

Развитие наставничества в чемпионатном движении Ворлдскиллс (Молодые профессионалы)

Одним из примеров наставничества как инструмента повышения качества подготовки специалистов, популяризации престижа рабочих профессий и профессий будущего являются мероприятия WorldSkills International. Россия вошла в международные ряды некоммерческого движения WorldSkills International в 2012 году. Был учрежден Союз «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров „Молодые профессионалы“» (Ворлдскиллс Россия)».

Все проекты Союза разделены на пять направлений: комплексные системы подготовки, профессиональная ориентация и навигация, новые компетенции и FutureSkills, современные технологии подготовки и подготовка наставников.

Целью WorldSkills является повышение престижа рабочих профессий и развитие профессионального образования путем гармонизации лучших практик и профессиональных стандартов во всем мире. Это достигается посредством организации и проведения региональных, национальных и международных чемпионатов, конкурсов профессионального мастерства как в каждой отдельной стране, так и во всем мире в целом. Один раз в два года проводятся международные чемпионаты WorldSkills – мероприятия мирового уровня, где встречаются руководители государственных органов и образовательных организаций, представители промышленности и общественных организаций. Это место, где обсуждаются самые важные и актуальные вопросы, связанные с профессиональным мастерством. Ежегодно в Российской Федерации проходит финал Национального чемпионата «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)» – самое масштабное в России мероприятие для студентов образовательных организаций в возрасте от 16 до 22 лет, а также школьников от 10 до 17 лет. В целях достижения максимальных результатов российских участников на чемпионатах создано движение наставничества WorldSkills.

С помощью инструмента наставничества создаются и развиваются механизмы, дающие возможность молодежи реализовать свой потенциал, достичь успеха в профессиональной деятельности, а также организовать тренировочный процесс в ходе подготовки к соревнованиям. В 2018 году Агентством стратегических инициатив был проведен первый Всероссийский форум «Наставник-2018», направленный на развитие профессиональной

среды наставничества. Форум объединил тысячи человек, вовлеченных в практики наставничества: действующих наставников на предприятиях, представителей HR-подразделений крупнейших государственных и бизнес-корпораций, органов федеральной и региональной власти, представителей некоммерческих организаций и образовательных учреждений и др. Всего в форуме приняли участие более 10 тысяч человек. Деловая программа форума включала четыре основных блока: «Наставничество на производстве», «Наставничество в социальной сфере», «Наставничество в образовании и кружковом движении» и «Наставничество в бизнесе и предпринимательстве». Также на форуме было уделено внимание таким прикладным темам, как механизмы трансляции опыта наставников, как найти наставника и как им стать, наставничество в цифровой экономике, карьерное наставничество. Был проведен бизнес-класс по особенностям онлайн- и офлайн-наставничества, а также рабочая сессия и воркшоп по формированию модели компетенций наставника.

В рамках форума состоялся Всероссийский конкурс «Лучшие практики наставничества» в целях тиражирования практик наставничества и менторинга в Российской Федерации, повышения социального статуса наставника, признания его роли, места в обществе и возможности системного поощрения. На конкурс наставников поступило более четырех тысяч заявок из всех 21 регионов России. В феврале – марте 2018 года в 7 федеральных округах состоялись окружные форумы «Наставник», что позволило вовлечь большее число людей в движение наставничества и познакомиться с региональными практиками наставничества. Рекомендации к структуре наставнических пар.

Современная ситуация наставничества движения WorldSkills в России характеризуется тем, что все больше ощущается необходимость не только расширения ее масштабов, но и повышения качественного уровня содействия в профессиональном и личностном самоопределении. Рассмотрим более подробно некоторые формы наставничества. Форма наставничества «работодатель – ученик». Предполагает взаимодействие обучающегося образовательной организации и представителя регионального предприятия, при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал обучающегося, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации.

В процессе взаимодействия наставника с наставляемым в зависимости от мотивации самого наставляемого (личная, общепрофессиональная или

конкретно профессиональная) может происходить прикладное знакомство с профессией. Целью такой формы наставничества является успешное формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи.

Среди основных задач деятельности наставника-работодателя в отношении обучающихся можно выделить следующие:

- помощь в раскрытии и оценке личного и профессионального потенциала, наставляемого;
- повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров;
- развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций;
- помощь в приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии.

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования, а также создание устойчивого сообщества предпринимателей и образовательных организаций, занимающихся всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив, рост числа образовательных и стартап-проектов, улучшение экономического и кадрового потенциала региона. Среди результатов такого взаимодействия можно выделить:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона в учебных учреждениях СПО, ВО;
- численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий по профессиональной подготовке;
- численный рост успешно реализованных и представленных результатов практических результатов деятельности (совместно с представителем предприятия);
- увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;

– численный рост планирующих трудоустройство на региональных предприятиях выпускников СПО, ВО.

Наставник в этом случае – равнодушный профессионал с большим (от 5 лет) опытом работы, активной жизненной позицией, высокой квалификацией, обладающий развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к обучающемуся как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Примечательно, что, по мнению ряда исследователей, Ворлдскиллс Россия XXI века отличается от профориентации века XX тем, что для части людей реальностью станет не просто смена профессий в течение жизни, а комбинирование своей, индивидуальной профессии из мозаики компетенций (того, чего в той или иной ситуации требует от него работодатель или заказчик товаров и услуг).

Одно из предположений об изменении роли Ворлдскиллс в ближайшие годы заключается в том, что для значительной части людей не так важно будет найти свою нишу на рынке труда, сколько уметь сконструировать свой собственный профессиональный маршрут, чему в значительной мере способствует работа с наставниками.

Ориентация на постоянное повышение квалификации (в условиях непрерывного образования) и непрекращающиеся карьерные выборы делает наставничество постоянным и сопровождающим всю жизнь человека. В этом смысле, с учетом важности карьерных вопросов для всей жизни и его личностного развития (профессия часто рассматривается как главное дело жизни), Ворлдскиллс наставничество должно стать органическим элементом (а может, и первоосновой) среднего профессионального образования.

Реализация программы наставничества включает семь основных этапов:

- 1 этап: Подготовка условий для запуска наставничества
- 2 этап: Формирование базы наставляемых
- 3 этап: Формирование базы наставников
- 4 этап: Отбор и обучение наставников
- 5 этап: Формирование наставнических пар или групп
- 6 этап: Организация работы наставнических пар или групп
- 7 этап: Завершение наставничества

Реализация наставничества производится последовательно, по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов.

Работа с внешней средой – это деятельность, направленная на обеспечение поддержки наставничества:

- информационное освещение (начальный этап – привлечение участников, промежуточные опорные точки – информирование партнеров о ходе, финальный этап – отчет о результатах и тиражирование успехов);

- взаимодействие с потенциальными наставниками и партнерами на профильных мероприятиях (конференции, фестивали, встречи выпускников, форумы);

- привлечение ресурсов и экспертов для оказания поддержки, проведение отбора и обучение наставников, оценки результатов наставничества.

Работу с внешней средой осуществляют:

- заведующий, старшие воспитатели, администрация детского сада, директор и администрация колледжа;

- кураторы наставничества.

Работа с внутренней средой:

- вся деятельность, направленная на поддержание наставничества

- взаимодействие с административной командой, преподавателями и активными студентами, педагогами для выбора кураторов наставничества, формирования команды, ответственной за реализацию наставничества, пополнения базы наставников;

- взаимодействие со студентами и их родителями, формирование базы наставляемых, сбора данных о наставляемых и обратной связи о ходе наставничества;

- взаимодействие со всеми участниками и организаторами программы для частичной оценки ее результатов и их представления на итоговых мероприятиях.

Работу с внутренней средой осуществляют:

- администрация организаций-участников (колледжа, организаций-партнеров);

- кураторы наставничества и руководители форм наставничества;

- наставники – участники (на поздних этапах и частично на начальных этапах).

Управление наставничеством осуществляют: кураторы проекта; руководители моделей наставничества.

Основная функция управления – определение наставников и наставляемых, обучение наставников, согласование действий наставников и наставляемых по выполнению мероприятий и контроль достижения показателей ее реализации.

Наставничество реализуется по следующим направлениям:

- профессионально-педагогическое наставничество – наставничество опытных педагогов над педагогами, начинающими профессиональную педагогическую деятельность;
- конкурсное наставничество – наставничество преподавателей профессиональных модулей и специалистов базовых предприятий над обучающимися – участниками чемпионатов WorldSkills и Абилимпикс и др.;
- социальное наставничество – наставничество педагогов над студентами, нуждающимися в особой поддержке;
- студенческое наставничество – наставничество успешных обучающихся над отстающими и неуспевающими обучающимися (наставничество выпускников, начинающих педагогов).

В целях популяризации роли наставника применимы следующие меры:

- вручение лучшим наставникам благодарностей
- предоставление наставникам возможности принимать участие в разработке решений творческих групп,
- благодарственные письма родителям наставника из числа студентов т.д.;
- участие в фестивалях, форумах, конференциях наставников,
- поддержка системы наставничества через СМИ, создание специальной рубрики в социальных сетях или на сайте, например, «Наши наставники»:
 - * истории о внедрении наставничества, о ее результатах, успешные истории взаимодействия наставника и наставляемого;
 - * интервью с известными людьми о том, кто был их наставником, почему это важно для них и т.д.,
- участие руководителей в наставнической деятельности (например, первыми наставниками могут быть начальники отделов, заведующие отделениями, которые проводят мастер-классы по своим направлениям для остальных наставников).

Модель наставничества – это способ реализации наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Для успешной реализации наставничества предусматривается 5 моделей наставничества:

- «Студент – Студент» (Выпускник – студент)
- «Педагог – Педагог»
- «Работодатель – Студент»

- «Педагог – Студент»
- «Студент – Ученик».

Каждая из указанных моделей наставничества предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной учетом курса обучения/профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов трех факторов (элементов/участников) системы: наставляемого, наставника (и его организации / предприятия) и региона.

Реализация наставничества будет осуществляться посредством использования проектного подхода в соответствии с планами работы по пяти моделям наставничества, представленным ниже:

Проект модели наставничества «Студент – Студент»

Предполагает взаимодействие студентов СПО, ВО, при котором один из них находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое, тем не менее, строгой субординации.

Сообщество выпускников.

Формирование таких структур как «студенческое сообщество» и «сообщество благодарных выпускников» (начинающих педагогов) является необходимым для решения нескольких задач: от подготовки будущих наставников до мотивации всех участников наставничества.

Работа СПО, ВО с внешней средой в части привлечения наставников является одним из ключевых факторов успеха наставничества. Поэтому один из способов формирования базы наставников – это создание открытого студенческого сообщества, включающего сообщество выпускников.

Процесс формирования студенческого сообщества базируется на принципах эффективности университета, колледжа, лидерства, коллегиальности, демократии и, что немаловажно, – интереса обучающихся друг к другу. Подход применим как к результатам их оценки, так и к самим процессам обучения и преподавания. В этом случае студенческое сообщество является изначальным и конечным пунктами, точками сборки системы при реализации наставничества. Сообщество предполагает активное сотрудничество, связь студентов и педагогов, администрации и родителей в процессе творческого (метакомпетентностного) решения всех проблем – от образовательных до поведенческих.

Студенческое сообщество и его важный элемент – сообщество благодарных выпускников – реальный и эффективный способ создания нового «климата» в колледже и на будущем месте работы. Он не требует

серьезных структурных изменений или финансовых затрат, необходимо лишь психологическое изменение позиций студентов и педагогов, что является следствием административной и педагогической работы.

Первым этапом построения сообщества является процесс передачи самим студентам ответственности за обучение и активное участие в жизни университета, колледжа.

Наставническая модель «Студент – Студент» в данном случае отражает практическую реализацию подобного движения. Воспитание ответственности и развитие способности принимать решения, осознанно выбирать и строить свою карьерную траекторию служат основой для эффективной взаимной поддержки студентов (и педагогов) и сопровождаются продуктивной деятельностью по формированию активной жизненной и гражданской позиций, обучению рефлексии, освоению социальных и коммуникационных компетенций.

В сообщество выпускников входят выпускники, испытывающие потребность оказать всестороннюю поддержку своему колледжу, педагогам и студентам. Представитель сообщества, с точки зрения понимания специфики и культуры образовательной организации, является лучшим наставником, способным помочь студентам определиться с образовательными и карьерными траекториями, развить необходимые навыки и компетенции. Студенты, прожив роль наставляемых, со временем могут пополнять ряды сообщества выпускников, следуя развитому в процессе общения с наставником, чувству сопричастности к студенческому сообществу. Таким образом, мы получаем полный цикл, реализующий задачи по поиску наставников, их отбору, мотивации и деятельности.

Вариант взаимодействия «Лидер - Пассивный».

Цель наставничества: разносторонняя поддержка обучающегося, помощь в адаптации к новым условиям.

Задачи модели наставничества:

- раскрытие лидерских качеств наставляемого;
- улучшение результатов деятельности;
- улучшение творческих и спортивных результатов;
- помощь в адаптации к новым условиям, в случае если педагог или студент новичок;
- формирование благоприятной психоэмоциональной среды среди обучающихся и педагогов;
- рост посещаемости кружков, секций, семинаров, мастер-классов и других мероприятий клуба детского сада «Путь к успеху»;

- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с конфликтами.

Критерии отбора наставников:

- активный, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие результаты;
- победитель конкурсов, соревнований и чемпионатов, лидер группы/параллели, принимающий активное участие в жизни коллектива (конкурсы, общественная деятельность, волонтерское движение);
- педагог, возможный участник всероссийских организаций или объединений, имеющий активную гражданскую позицию;
- педагог, обладающий широким кругозором, ответственный, целеустремленный, трудолюбивый.

Ожидаемые результаты реализации программы:

- высокий уровень включенности наставляемых в социальный, культурный, образовательный процессы;
- улучшение эмоционального фона в коллективе;
- культурное, интеллектуальное, физическое совершенствование, самореализация, а также развитие необходимых компетенций;
- совместная работа над новыми проектами, совместная подготовка к конкурсам, конференциям, чемпионатам или проведение совместных мероприятий.

Проект модели наставничества «Педагог – Педагог»

Предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Область применения. Модель наставничества «Педагог – Педагог» может быть использована как часть реализации профессиональной подготовки или переподготовки в колледже, как элемент повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации с последующим фактическим закреплением является создание широких педагогических проектов для реализации в колледже: открытые мероприятия, конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого педагога, семинары, разработка методических материалов.

Портрет участников.

Наставник – опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе. Обладает лидерскими,

организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

Наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

Наставник по направлению – опытный педагог того же направления, что и молодой педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку по выбранному направлению в соответствии с интересами и способностями.

Наставляемый – молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах работы образовательной организации, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Вариации ролевых моделей внутри модели «Педагог – Педагог» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей организации и ресурсов наставника.

Основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «Опытный педагог – Молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

- взаимодействие «Лидер педагогического сообщества – Педагог, испытывающий проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык со студентами», «испытываю стресс во время занятий»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

- взаимодействие «Педагог-новатор – Консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами и цифровыми навыками и технологиями;

- взаимодействие «Опытный – Неопытный», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному вопросу (поиск пособий, составление программ и планов и т.д.)

Вариант взаимодействия: «Опытный педагог – Молодой специалист».

Для реализации задач предусматривается следующий тип наставника:

Наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

Наставник может иметь одновременно не более трех молодых специалистов.

Цель модели наставничества: успешное закрепление на месте работы в должности, повышение профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи модели наставничества:

1. Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать эмоционально, укреплять веру в себя.

2. Привитие молодым педагогам интереса к педагогической деятельности и закрепление в образовательном учреждении.

3. Ускорение процесса профессионального становления педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

Критерии отбора наставников — это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника:

- высокий уровень профессиональной подготовки;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- опыт учебно-методической и учебно-воспитательной работы;
- стабильные результаты в работе;
- способность и готовность делиться профессиональным опытом;
- стаж педагогической деятельности не менее 3 лет.

Ожидаемые результаты реализации программы:

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков;
- повышение профессиональной компетентности в вопросах педагогики и психологии;

- появление собственных продуктов педагогической деятельности (ЦОР/ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- участие молодых педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- наличие портфолио (в бумажном виде и цифровом) у каждого молодого педагога;
- успешное прохождение процедуры аттестации;
- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу;
- качественный рост успеваемости и улучшение показателей у воспитанников;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого педагога.

Проект модели наставничества «Работодатель – Студент»

Предполагает создание органичной системы взаимодействия организаций-партнеров и колледжа с целью получения студентами актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а организациями-партнерами – подготовленных и мотивированных выпускников колледжа, университета в будущем способных стать ключевым элементом производственной структуры управления.

Портрет участников.

Наставник – равнодушный профессионал с опытом работы, активной жизненной позицией, высокой квалификацией. Имеет стабильно высокие показатели в работе. Способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник университета, колледжа.

Наставляемый.

Вариант 1. Активный. Проактивный студент колледжа, университета определившийся с выбором места и формы работы, готовый к

самосовершенствованию, расширению круга общения, развитию метакомпетенций и конкретным профессиональным навыкам и умениям.

Вариант 2. Пассивный. Дезориентированный студент университета, колледжа, у которого отсутствует желание продолжать свой путь по выбранному (возможно, случайно или в силу низких образовательных результатов в общеобразовательной школе) профессиональному пути, равнодушный к процессам внутри СПО, ВО.

Возможные варианты программы.

Вариации ролевых моделей внутри формы «работодатель – студент» различаются исходя из уровня подготовки и мотивации студента-наставляемого.

Представлены четыре основных варианта:

- взаимодействие «активный профессионал – равнодушный потребитель», мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории;

- взаимодействие «успешный профессионал – студент, выбирающий профессию» – краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет студенту (группе студентов) возможности и перспективы конкретного места работы;

- взаимодействие «коллега – будущий коллега» – совместная работа по развитию творческого, предпринимательского, прикладного (модель / продукт) или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, способными оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;

- взаимодействие «работодатель – будущий сотрудник» – профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.

Вариант взаимодействия «Работодатель – Будущий сотрудник»

Профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.

Цель модели наставничества: получение студентом актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

Задачи модели наставничества:

1. помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала;
2. повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития;
3. повышение уровня профессиональной подготовки студента;
4. ускорение процесса освоения основных навыков профессии;
5. содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам;
6. развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом.

Критерии отбора наставников и наставляемых:

- неравнодушный профессионал с большим (от 10 лет) опытом работы;
- с активной жизненной позицией, высокой квалификацией;
- имеет стабильно высокие показатели в работе;
- способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации;
- обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге.

Ожидаемые результаты программы:

- повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования;
- получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность;
- расширение базы потенциальных сотрудников региональных предприятий с должным уровнем подготовки, которое позволит совершить качественный скачок в производственном и экономическом развитии региона в долгосрочной перспективе;
- адаптация молодого педагога на потенциальном месте работы, студент решает реальные задачи в рамках своей рабочей деятельности;
- сокращение адаптационного периода при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что студентам передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки и паттерны поведения, а также отслеживают их использование, мотивируют и корректируют работу.

Среди оцениваемых результатов:

- улучшение образовательных результатов;

- численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера;
- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с представителем организаций-партнеров;
- увеличение числа студентов, планирующих стать наставниками в будущем;
- численный рост планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных выпускников СПО, ВО.

Область применения.

В колледже: проектная деятельность, ярмарки вакансий, конкурсы проектных студенческих работ, дискуссии, экскурсии в детский сад, краткосрочные и долгосрочные стажировки.

Описанные формы наставничества могут быть использованы как отдельно, так и комплексно, представляя единую образовательную программу, в своей основе имеющую концепцию возврата ресурсов и построения устойчивого сообщества – каждый наставляемый, получивший положительный опыт наставнического преобразования, в перспективе может стать наставником, запустив новый цикл.

Проект модели наставничества «Студент – Ученик»

Предполагает взаимодействие обучающегося профессионального образовательного учреждения и ученика общеобразовательной организации, при котором студент оказывает на дошкольника влияние, способствующее его профессиональному и личностному самоопределению, а также ценностно-смысловому наполнению как наставляемого, так и самого наставника.

Цель модели наставничества:

- формирование у дошкольника представлений о следующей ступени образования, связанной с получением школьного образования и будущей профессии;
- улучшение образовательных результатов и мотивации, расширение метакомпетенций наставника и наставляемого;
- появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития наставника и наставляемого;
- формирование устойчивого студенческого, школьного и дошкольного сообществ.

Задачи модели наставничества:

- поддержка и консультирование в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала;
- сопровождение осознанного выбора дальнейших траекторий обучения;
- создание условий для развития гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация;
- укрепление связи между региональными образовательными организациями и социальными партнерами.

Критерии отбора наставников.

Наставниками являются активные студенты, которые имеют сложившееся представление о получаемой специальности в рамках освоения междисциплинарных курсов, учебных и производственных практик, внеурочных мероприятий.

Ожидаемые результаты:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов обучающихся;
- увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные программой наставничества специальности;
- увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу успешных выпускников.

Проект модели наставничества «Педагог – Студент»

Данная Модель наставничества помогает талантливым и амбициозным обучающимся планировать свою карьеру, развивать соответствующие навыки и компетенции. «Педагог – Студент (группа студентов)» – это практика наставничества без отрыва от учебного процесса для дальнейшей профессиональной и социальной адаптации, связанная с профессиональным и карьерным развитием, передачей знаний, навыков, компетенций.

Цели модели наставничества:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров, обучающихся;
- адаптация в новом коллективе;
- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов,
- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории;

- формирование жизненных ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций;
- формирование потенциала для построения успешной карьеры;
- разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями.

Задачи модели наставничества:

- разносторонняя поддержка студента по реализации его индивидуальной образовательной траектории;
- разнообразная деятельность: консультации, образовательные и (или) социальные проекты, конкурсы профессионального мастерства, волонтерство, интеграция в профессиональное сообщество.

Портрет участников.

Наставник. Опытный педагог, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, компетентный и готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, создает комфортные условия для решения психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет помощь на пути социализации, взросления, формирования индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

В качестве наставника могут выступать различные педагоги: Наставник может привлекать консультантов из числа педагогов для успешного выполнения своей программы наставничества.

Наставляемый:

Вариант 1. Неуспевающий студент. Демонстрирует низкую мотивацию к обучению и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость, имеет проблемы с поведением, испытывает трудности с адаптацией в коллективе.

Вариант 2. Пассивный студент. Социально или ценностно дезориентированный обучающийся, демонстрирующий отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации, не принимающий участия в жизни СПО, ВО, отстраненный от коллектива, не имеющий активной гражданской позиции, испытывающий кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров. Студент, имеющий проблемы при адаптации в новом коллективе: психологические, организационные и социальные.

Вариант 3. Одаренный студент. Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель олимпиад колледжа, региональных олимпиад и соревнований, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, лидер группы, принимающий активное участие в жизни СПО, ВО (конкурсы, постановки, общественная деятельность, внеаудиторная деятельность), которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо испытывающему трудности коммуникации. Студент с особыми образовательными потребностями, имеющий низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей.

Вариант 4. Студент с ОВЗ или инвалид. Обучающийся с ограниченными возможностями здоровья, которому приходится преодолевать психологические барьеры, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты, испытывающий трудности с обучением и адаптацией в коллективе.

Возможные варианты программы.

Вариации ролевых моделей внутри модели «Педагог – Студент» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов:

- взаимодействие «Педагог – Неуспевающий студент», классический вариант педагогической и психологической поддержки обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытия его потенциала, создания условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, преодоления дезориентации обучающегося в образовательном процессе, адаптации его в коллективе. В качестве наставника выступает педагог, который работает в тесном контакте с преподавателями-предметниками, психологом, социальным педагогом;

- взаимодействие «Педагог – Пассивный студент», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих навыков, формирование жизненных ориентиров у обучающегося, формирование ценностей и активной гражданской позиции. В качестве наставника выступает руководитель группы.

- взаимодействие «Педагог – Одаренный студент», в процессе которого происходит психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом и т.д. В качестве наставника может выступать руководитель группы или педагог по направлению, в общении с которым наставляемый хотел бы повысить свой творческий потенциал;

- взаимодействие «Педагог – Студент с ОВЗ или инвалид», в процессе которого происходит педагогическая и психологическая поддержка такого обучающегося, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, повышение мотивации к обучению и улучшение образовательных результатов студента, развитие его творческих и коммуникативных навыков, адаптация в коллективе. В качестве наставника выступает руководитель группы.

Область применения в рамках образовательной программы

Взаимодействие наставника с наставляемым, отработка умений и навыков, устранение пробелов в знаниях обучающегося, беседы, знакомство с дополнительной литературой, с ресурсами Интернета по определенным темам, подготовка к конкурсам и олимпиадам, участие в конкурсах и олимпиадах, проектная деятельность, внеаудиторная работа, подготовка к мероприятиям сообщества колледжа, совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в педагогическое сообщество (особенно важно для задач адаптации).

Ожидаемые результаты.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы детского сада, СПО, ВО, что окажет положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организаций, лояльность обучающихся и будущих выпускников к образовательному учреждению.

Обучающиеся – наставляемые получают необходимый стимул к образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Передача наставником своих профессиональных знаний и практических компетенций через следующие механизмы:

- поиск и развитие инициатив студентов, стимулирование творческой и профессиональной активности в процессе обучения и участия в творческих мероприятиях (олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства, чемпионатах Абилимпикс, Ворлдскиллс);

- практики наставничества обучающихся, победителей олимпиад, чемпионатов Абилимпикс, Ворлдскиллс.

Критерии отбора наставников:

- педагог, имеющий высокий уровень профессионального мастерства;

- педагог, обладающий субъективной значимостью для студента (группы студентов);

- педагог, способный установить духовный контакт и вызвать доверие у студента (группы студентов);

- педагог, имеющий собственный профессиональный стиль педагогической деятельности.

Проблемы студента СПО, ВО, решаемые с помощью наставничества:

- низкая мотивация к учебе, неудовлетворительные образовательные результаты, дисциплинарные затруднения;

- низкая информированность о карьерных и образовательных возможностях, отсутствие осознанного выбора пути будущего профессионального развития;

- низкий уровень общей культуры, неразвитость метакомпетенций, в основном целеполагания, планирования и навыков самореализации, пессимистичные ожидания;

- низкий уровень общепрофессиональных и профессиональных компетенций, как следствие – невостребованность на рынке труда.

Ресурсное обеспечение

Организация наставничества в детском саду, СПО, ВО предполагает утверждение необходимых документов, а также определение должностных лиц, ответственных за организацию и руководство наставничеством.

Наставничество контролируют:

- администрация организаций-участников (детского сада, СПО, ВО, организаций-партнеров);

- кураторы;

- наставники-участники (на поздних этапах и частично).

Функции наставнических программ:

- участие в организации инфраструктуры и материально-технического обеспечения наставничества, реализации кадровой политики;

- участие в осуществлении персонифицированного учета обучающихся и молодежи, участвующих в наставнических программах;

- обеспечение формирования баз данных наставнических программ и лучших практик;

- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации наставничества.

Кадровое обеспечение реализации наставничества.

Кадровое обеспечение реализации наставничества направлено на решение следующих задач:

- разработка наставнических программ, в том числе краткосрочных, и обеспечение возможности непрерывного повышения квалификации педагогических работников, в том числе на основе использования современных цифровых технологий, формирования и участия в профессиональных и профессиональных наставнических ассоциациях, программах обмена опытом и лучшими наставническими практиками; вовлечение в реализацию программы наставничества специалистов, имеющих высшее образование либо среднее профессиональное образование, в рамках направлений подготовки специальностей среднего профессионального образования, высшего образования, соответствующих запросам наставляемых;

- вовлечение представителей общественно-деловых объединений и работодателей в реализацию системы наставничества и обновление на основе наставнической методологии основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ;

- реализация наставнических программ по востребованным направлениям личностного развития, профессиональной подготовки обучающихся и молодежи, дополнительного профессионального образования взрослых.

В реализации программы наставничества участвуют опытные педагоги, имеющие профессиональные успехи, склонные к активной общественной работе, обладающие лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Кадровая система реализации наставничества в рамках образовательной деятельности детского сада, СПО, ВО, предусматривает, независимо от форм наставничества, три главные роли участников:

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

Наставляемым может стать любой студент, начинающий педагог, опытный педагог.

- Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого. Наставниками могут быть студенты, представители сообществ выпускников, педагоги и иные должностные лица ПОУ, сотрудники организаций-партнеров.

- Куратор – сотрудник детского сада, СПО, ВО, либо сотрудник организации-партнера, который отвечает за организацию всего цикла наставничества.

Реализация программы наставничества происходит через работу куратора с двумя базами:

- базы наставляемых;
- базы наставников.

В задачи кураторов входит: сбор и работа с базой наставников и наставляемых, организация обучения наставников, контроль за проведением всех этапов реализации наставничества, решение организационных вопросов, мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы.

Учебно-методическое обеспечение наставничества.

Педагогическим коллективом колледжа ведется учебно-методическая работа, которая направлена на создание современного учебно-методического обеспечения наставничества в соответствии с Распоряжением 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».

Учебно-методическое обеспечение реализации программы наставничества направлено на решение следующих задач:

- подбор методической литературы;
- подготовка методических рекомендаций по проведению анкетирования;
- разработка программ обучения наставников.

Материально-техническое обеспечение наставничества.

При реализации программы наставничества используется материально-техническая база СПО, ВО, детского сада: кабинеты, лаборатории и их оборудование, мастерские, библиотеки, ЭОР, ЦОР и пр.

Этапы реализации программы наставничества.

Реализация программы наставничества включает семь основных этапов:

Подготовительная часть реализации Программы наставничества.

1 этап: Подготовка условий для запуска наставничества.

Основная часть реализации Программы наставничества.

2 этап: Формирование базы наставляемых.

3 этап: Формирование базы наставников.

4 этап: Отбор и обучение наставников.

5 этап: Формирование наставнических пар или групп.

6 этап: Организация работы наставнических пар или групп.

Завершающая, аналитико-обобщающая часть Программы наставничества.

7 этап: Завершение программы наставничества, анализ результатов реализации наставничества.

Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.

Первый этап направлен на создание благоприятных условий для запуска программы наставничества, его задачи:

- получить поддержку концепции наставничества;
- собрать предварительные запросы от потенциальных наставляемых и выбрать соответствующие этим запросам аудитории для поиска наставников.

Этап имеет стратегическое значение и задает вектор всему наставничеству. Успех будет зависеть от того, насколько точно на первом этапе будут определены цели и задачи наставничества, подобрана ответственная за ее реализацию команда, определены потенциальные внешние аудитории для поиска наставников.

На этом этапе (как и на завершающем этапе программы) особую роль играет публичность, информационное продвижение наставничества. Внутри организации эта работа позволит сформировать мотивированную команду и выбрать кураторов, которые будут в полной мере разделять ценности и понимать цели наставничества. Правильное информирование поможет выявить запросы от потенциальных наставляемых – педагогов и обучающихся – и выбрать формы наставничества, чьи ролевые модели подходят для реализации задач.

На внешнем контуре информационная работа направлена на привлечение внешних ресурсов к реализации наставничества (потенциальные наставники, социальные партнеры, волонтеры и т.д.).

Результатом этапа является дорожная карта реализации наставничества, в которой прописан поэтапный ход работ и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние).

Этап 2. Формирование базы наставляемых.

Основная задача этапа заключается в выявлении конкретных проблем молодых педагогов, опытных педагогов, студентов, выпускников, которые можно решить с помощью наставничества. Среди таких проблем могут быть низкая самооценка, буллинг, отсутствие мотивации и карьерных ожиданий,

подавленность неопределенных перспектив и ценностной дезориентации, сложности с восприятием и оценкой большого объема информации и т.д.

Работа на этапе сфокусирована на внутреннем контуре – на взаимодействии с коллективом и студентами. Значимая часть работы посвящена мониторингу, который на этом этапе заключается в сборе и систематизации запросов от потенциальных наставляемых. Эти данные станут основой для мониторинга влияния программы на наставляемых, измерения динамики изменений.

Для составления полной картины следует выделить основные направления сбора данных, в частности: развитие компетенций, личностные характеристики, успехи. Для получения данных используются разные каналы: методики определения самооценки, уровня тревожности и другие.

Результатом этапа является сформированная база наставляемых с картой запросов, которая на следующем этапе поможет сориентироваться при подборе кандидатов в наставники.

Этап 3. Формирование базы наставников.

Главная задача этапа – поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников.

Для решения этой задачи понадобится работа как с внутренним, так и с внешним контуром. Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа:

- педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.
- студентов, мотивированных помочь сверстникам;

Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа:

- выпускников, заинтересованных в поддержке;
- сотрудников организаций-партнеров, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками);
- представителей других организаций, с которыми установлены партнерские связи.

Работа состоит из двух важных блоков: информирование и сбор данных.

Информирование включает:

- распространение информации о целях и задачах Программы наставничества;
- взаимодействие с аудиториями предприятий-партнеров или при личных встречах;

- мотивирование, рассказ о тех возможностях, которые открывает потенциальному наставнику наставничество (повышение социального статуса, личный рост, привлечение перспективных кадров, развитие собственных гибких надпрофессиональных навыков (soft skills).

По окончании данной работы в детском саду должны быть сформированы три основные базы:

- база наставников - выпускников: система, включающая успешных студентов/уже трудоустроенных выпускников, имеющих мотивацию оказать разностороннюю поддержку положительный опыт взаимодействия в рамках ее системы, принципов и ценностей;

- база наставников от организаций-партнеров: система, включающая опытных профессионалов от предприятий и организаций, которые заинтересованы в развитии будущих лояльных и должным образом подготовленных кадров; может пересекаться с базой выпускников, что усилит связь и мотивацию;

- база наставников из числа активных педагогов: система, включающая педагогов, готовых делиться ценным профессиональным и личностным опытом, заинтересованных в получении общественного признания и мотивированных желанием создать в детском саду плодотворную для развития педагогики среды.

Блок информационных работ готовит основу для того, чтобы выявить кандидатов в наставники и перейти к сбору данных. Сбор данных на этом этапе включает первичное анкетирование кандидатов, в ходе которого определяется пригодность к наставнической работе и профиль наставника по критериям: жизненный опыт, сфера интересов, профессиональные компетенции, возрастная категория потенциальных наставляемых, ресурс времени.

Результатом этапа является формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущем наставничестве, так и в будущем.

Этап 4: Отбор и обучение наставников.

Программа обучения наставников должна учитывать основные задачи, которые им предстоит решать.

1) Установление позитивных личных отношений с наставляемым.

Качество наставнических отношений зависит от степени уважения и доверия между наставляемым и наставником. Отношения с поддерживающим человеком являются наиболее важным фактором личностного роста наставляемого.

У него формируется чувство собственного достоинства, если он видит, что заботливый наставник готов вкладывать в него время, свои знания и умения, тратить на него свою энергию. Чтобы обеспечить положительный опыт межличностных отношений, во время обучения наставники должны получить необходимые психолого-педагогические знания, формировать организационные и коммуникативные навыки, учиться ориентироваться в возможных сложных ситуациях, соответствующих возрасту наставляемых, усвоить методы работы с группой (при форме группового наставничества) с семьей наставляемого и другое по необходимости.

Эффективный способ для этого – ролевая игра, которая рекомендуется как наиболее предпочтительная форма обучения.

2) Помощь наставляемым в развитии жизненных навыков. К кругу данных задач относится формирование жизненных целей, процесс принятия решений, развитие ценностно-смысловой сферы, долгосрочное планирование.

С помощью этих навыков наставляемый может получить личную и экономическую независимость, научиться отстаивать свои права и возможности, оберегать личные границы, что является необходимыми навыками для наставляемых.

3) Повышение осведомленности и усиление взаимодействия с другими социальными и культурными группами. Обучение должно помочь наставникам лучше понять мультикультурные проблемы, вопросы, волнующие обучающихся –наставляемых разного возраста.

4) Помощь в формировании образовательных и карьерных траекторий, поддержка в приобретении профессиональных навыков. Обучение предполагает передачу профессиональных навыков наставника и должно содержать представление методов их оптимальной трансляции – как теоретических, так и практических.

Дополнительные темы для текущего обучения могут также включать понимание возрастных, эмоциональных проблем наставляемых, формирование у них лидерских качеств, развитие активной жизненной позиции, раскрытие личностного потенциала, формирование современных навыков и компетенций и т.д.

Процесс обучения делится на два этапа: первичное обучение и обучение в процессе деятельности.

Первичное обучение. Структура обучения являются одинаковыми для наставников всех пяти форм наставничества. Куратору или иным лицам, отвечающим за проведение обучения, необходимо тем не менее делать поправку на возраст наставников и общий уровень их психологической и

педагогической подготовки. Так, наставнику-обучающемуся формы «Студент – Студент» стоит уделить большее внимание организационной составляющей; Педагогу-наставнику, как уже имеющему педагогический опыт, можно уделить меньшее внимание блоку, связанному с решением ролевых ситуаций; взрослому наставнику формы «Работодатель – Студент» рекомендуется сосредоточить внимание на блоках самоанализа и эффективных коммуникаций.

Первичное обучение не может занимать менее четыре встреч с куратором (одна встреча в неделю в течение месяца), либо прохождения двухдневного интенсивного курса с куратором и/или привлеченными экспертами. Первичное обучение дает возможность потенциальным наставникам подготовиться к деятельности в роли наставника, познакомиться с основными целями наставничества и направлениями работы, проверить свою психологическую готовность. Такое обучение влияет на качество наставнических взаимоотношений и на общую успешную продолжительность наставничества. Первичное обучение должно помочь наставникам сформулировать свои личные цели, скорректировать ожидания от участия в программе наставничества и сравнить свои цели с целями наставляемых для выявления и своевременного решения возможных разногласий.

Первичное обучение наставников всех форм ведется по одинаковой схеме, состоящей из трех частей:

1. Самоанализ и навыки самопрезентации.
2. Обучение эффективным коммуникациям.
3. Разбор этапов реализации наставничества.

Мотивация быть наставником – один из ключевых вопросов отборочного и подготовительного этапов. Несмотря на то, что наставничество предполагает взаимное обогащение участников, обогащение как цель не может быть принята за главенствующую мотивацию, будучи токсичной для доверительных отношений. Куратору необходимо внимательно рассмотреть ответы наставников, а также подтолкнуть их к рассуждению на эту тему.

Полезность наставника – это ресурсы его навыков и умений, включающие как прикладные механизмы (что важно в случае наставничества на предприятии), так и гибкие навыки (умение слушать, эмпатия, планирование и т.д.), необходимость развития которых есть в любой форме и ролевой модели наставничества.

Все предыдущие этапы, разобранные куратором с наставником (группой наставников), должны быть финализированы через рефлексию.

Каждый наставник получает пустой лист бумаги, на котором должен по возможности креативно, но понятно и осознанно записать, чем он может быть полезен наставляемому. С этой целью можно применять ментальные карты, рабочие тетради и дневники успеха.

Обучение в процессе деятельности – это обучение эффективным коммуникациям. Помимо определения своих сильных и слабых сторон (в будущем – основы работы с наставляемым) наставнику необходимы умения, принципы и инструменты, которые позволят ему эффективно передать собственный опыт.

Результатом этапа является отбор наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущих.

Этап 5: Формирование наставнических пар или групп.

Основная задача этапа – сформировать пары «Наставник – Наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям, направлениям.

Основные критерии:

- профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;

- у наставнической пары или группы должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно работать в рамках программы наставничества.

В целях формирования оптимальных наставнических пар либо групп необходимо:

1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом удобном для участников формате (например, каждый наставник 5 - 10 минут общается с каждым наставляемым, далее следует серия выступлений наставников с последующим общением с наставляемыми).

2. Получить обратную связь от участников общей встречи – как от наставников, так и наставляемых.

Обратная связь собирается в формате анкет со следующими вопросами:

С кем из наставников вы бы хотели работать в рамках программы наставничества?

Кто может помочь вам достичь желаемых целей?

С кем из наставляемых вы бы хотели работать в рамках программы наставничества?

Кому вы сможете помочь в рамках выбранных наставляемым целей, если они были озвучены?

3. Закрепить результат, проанализировав обратную связь на предмет максимальных совпадений. Если какой-то наставляемый остался без наставника по результатам анализа, куратору необходимо будет провести дополнительную встречу с наставляемым для выяснения подробностей и причин подобного несовпадения.

Куратор по согласованию с наставником может предложить обоим участникам провести дополнительную встречу (серию встреч) для определения объективных возможностей создать пару.

4. Сообщить всем участникам итоги встречи (независимо от ее формата) и зафиксировать сложившиеся пары или группы в специальной базе куратора. В дальнейшем пары и группы могут меняться, в зависимости от потребностей и выполненных действий. Предоставить участникам программы наставничества контакты куратора и их наставника для последующей организации работы. Для работы в парах и группах используются «Рабочие тетради», «Дневники успеха» и ментальные карты.

Результатом этого этапа станут сформированные наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программы.

Этап 6: Организация работы наставнических пар или групп.

Задача – закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.

Работа в каждой паре или группе включает:

- встречу-знакомство;
- встречу-планирование, на которой формулируются конкретные цели развития с указанием отрезков времени;
- комплекс последовательных встреч с обязательным заполнением форм обратной связи, в ходе которых происходит постепенная корректировка конкретных профессиональных или личностных навыков наставляемого;
- итоговую встречу, на которой проводится оценка полученной степени компетентности наставляемого.

Результатом этого этапа станут подготовленные Программы работы наставнических пар или групп, готовых продолжить работу в рамках разработанных и согласованных Программ.

Этап 7: Завершение программы наставничества, анализ результатов реализации программы наставничества.

Задача этого этапа – подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации

практик наставничества и награждения лучших наставников. Опыт реализации программы может быть представлен на сайте образовательной организации.

Ожидаемые результаты реализации наставничества.

- снижены проблемы адаптации в (новом) коллективе: психологические, организационные и социальные;

- обеспечена информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях;

- улучшен психологический климат внутри педагогического коллектива, связанный с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.

- выстроена продуктивная среда в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;

- сформирована потребность заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

- разработаны наставнические программы, в том числе краткосрочные, и обеспечена возможность непрерывного повышения квалификации педагогических работников, в том числе на основе использования современных цифровых технологий, формирования и участия в профессиональных наставнических программах обмена опытом и лучшими наставническими практиками;

- вовлечены в реализацию наставничества специалисты, имеющие высшее образование (либо среднее профессиональное образование), в рамках направлений подготовки специальностей среднего профессионального образования, высшего образования соответствующих запросам наставляемых

- вовлечены представители общественно-деловых объединений и социальных партнеров в реализацию наставничества и обновление на основе наставнической методологии основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ.

В области достижений обучающихся:

- сформирован устойчивый интерес к выбранной специальности, желание продолжать обучение и работать в сфере образования;

- снижена конфликтность и развиты коммуникативные навыки, для горизонтального и вертикального социального движения;

- наметился рост мотивации и саморазвития;

- снижены показатели неуспеваемости обучающихся и отсутствие профессионального выгорания, наблюдается высокая активность в деятельности молодых педагогов;

- увеличено число студентов, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу выпускников.

В области совершенствования системы управления:

- улучшены показатели детского сада, СПО, ВО в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;

- улучшен психологический климат в детском саду, СПО, ВО как среди обучающихся, так и в педагогическом коллективе, связанный с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;

- улучшены личные показатели эффективности педагогов и сотрудников, связанные с развитием гибких навыков и метакомпетенций;

- привлечены дополнительные ресурсы в развитие инновационных образовательных и социальных программ благодаря формированию устойчивых связей между СПО, ВО, детским садом, потенциальному формированию сообщества выпускников;

- разработаны собственные продукты педагогической деятельности (ЦОР/ЭОР, публикации, методические разработки, дидактические материалы).

Мониторинг реализации наставничества

Мониторинг наставнической деятельности осуществляется как система сбора, обработки, хранения и использования информации о деятельности в целом и (или) отдельных ее элементов, ориентированная на информационное обеспечение управления всем процессом этой деятельности.

Мониторинг программы наставничества состоит из 2 основных этапов:

- 1) мониторинг качества реализации наставничества;
- 2) мониторинг влияния наставничества на всех участников (мониторинг мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников и положительной динамики результатов).

Этап 1. Мониторинг качества реализации наставничества

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп наставник-наставляемый. Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели и задачи.

Мониторинг процесса реализации наставничества направлен на 2 ключевые цели:

1. Оценка качества наставничества. Оценка эффективности и полезности его как инструмента повышения социального и профессионального благополучия.

2. Среди задач, решаемых данным мониторингом, можно выделить:

- сбор обратной связи от участников и кураторов (метод анкетирования);

- обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;

- контроль за процессом наставничества;

- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого;

- определение условий эффективного наставничества;

- контроль показателей социального и профессионального благополучия;

- анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты, которая содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований ко всем реализуемым формам наставничества и является уникальной для каждой формы. На данном этапе выбран метод анкетирования, т.к. он, с одной стороны, позволяет собрать данные в унифицированном виде, с другой – отражает субъективную оценку и пожелания каждого участника.

Обусловлено это характером и формой вопросов.

SWOT-анализ проводят и анализируют кураторы программы.

Ожидаемые результаты.

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.

Среди оцениваемых результатов:

- сильные и слабые стороны программы наставничества;

- возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;

- процент реализации проектов различной направленности;

- количество выпускников СПО, ВО, планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных;

- число студентов, поступающих на охваченные наставнической практикой направления;
- количество собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста;
- количество обучающихся победителей и призёров, конкурсов, чемпионатов.

Этап 2. Мониторинг влияния на всех участников

Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников, в соответствии с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива. Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар Наставник - Наставляемый.

Процесс мониторинга всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в наставничество и второй - по итогам прохождения. Соответственно все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Цели и задачи.

Мониторинг программ наставничества направлен на 3 ключевые цели:

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников для наиболее эффективного формирования пар Наставник-Наставляемый.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса.
3. Анализ и корректировка сформированных стратегий образования пар наставник - наставляемый.

Среди задач, решаемых данным мониторингом, можно выделить: взаимную заинтересованность сторон; научное и практическое обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника; экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных выше требований к личности наставника; определение условий эффективного наставничества; анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок в соответствии с результатами. Сравнение характеристик образовательного процесса «на входе» и «выходе».

Ожидаемые результаты.

Результатом мониторинга является оценка и динамика:

- развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности;

- уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования;

- степени включенности студентов в образовательные процессы организации;

- качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в организации.

Все это позволит увидеть, как повлияла программа наставничества на участников, и спрогнозировать их дальнейшее развитие. Другим результатом мониторинга будут данные анализа и внесенные на их основании корректировки в рекомендации наиболее целесообразного объединения участников в пары наставник-наставляемый.

По результатам тестов будет сформирован отчет в виде статистического анализа собранных данных (выделение значимых корреляционных связей и различий, качественное описание проведенной математической обработки, визуализация в графической форме).

Среди оцениваемых результатов:

- вовлеченность начинающих педагогов и студентов в образовательный процесс;

- успеваемость студентов в ходе прохождения практики;

- сфера интересов начинающих педагогов и студентов;

- ведущая ролевая модель;

- уровень сформированности гибких навыков;

- субъективное переживание счастья;

- субъективная оценка состояния здоровья;

- уровень личностной тревожности;

- понимание собственного будущего и профессионального развития;

- эмоциональное состояние в работе и после нее;

- желание высокой успеваемости (для студентов) и качественных результатов в работе (для начинающих педагогов);

- уровень профессионального выгорания (для опытных педагогов);

- удовлетворенность профессией (для педагогов);

- психологический климат в педагогическом коллективе (для педагогов);

- успешность (для работодателей);

- ожидаемый/реальный уровень включенности (для работодателей);

- ожидаемый/реальный уровень осведомленности в специальности или организации у наставляемого (для работодателей);

- ожидаемый/реальный интеллектуальный потенциал наставляемых (для работодателей);

- ожидаемый/реальный процент возможных приглашений на стажировку (для работодателей).

Показатели эффективности внедрения наставничества для оценки эффективности наставнической работы выделяется ряд наиболее важных критериев оценки.

- соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям модели и программ, по которым она осуществляется;

- оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в модели и программах;

- соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям;

- наличие соответствующего психологического климата в организации;

- логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия;

- положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы.

- степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;

- уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности;

- заинтересованность и включенность родителей или лиц их замещающих;

- уровень удовлетворенности родителей или лиц их замещающих наставнической деятельностью и успехами их ребенка.

Относительно изменений в личности наставляемого-участника наставничества критериями динамики развития наставляемых могут выступать:

- улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных ориентаций участников в сторону социально-значимых;

- нормализация уровня тревожности; оптимизация процессов общения, снижение уровня агрессивности;

- повышение уровня самооценки наставляемого;

- повышение уровня позитивного отношения к работе, учебе;

- активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;

- степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в повседневной жизни, активная гражданская позиция.

Заключение.

Наставничество представляет собой универсальную модель построения отношений внутри любой образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, профессионального взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности.

Внедрение программ наставничества в тесном взаимодействии детского сада, СПО и ВО обеспечит системность и преемственность наставнических отношений и программ. Система наставничества отражает новый этап в развитии сферы образования, решает важные кадровые проблемы, дает возможность студентам, начинающим педагогам не потерять интерес к профессии, остаться в ней, легко адаптироваться, опытным педагогам сохранить свои знания и передать их поколению, не испытать эмоционального выгорания и оставаться всегда в диапазоне «Увлеченный педагог». В системе представлены цель, задачи, стратегия и тактика развития наставничества в ДОО, СПО, ВО, определены мероприятия, проводимые в рамках реализации моделей наставничества: «Студент – Студент», «Педагог – Педагог», «Работодатель – Студент», «Педагог – Студент», «Студент – Ученик». Система позволяет расширить границы взглядов и дает возможность педагогам найти свое профессиональное «ядро» в рамках самопознания и самоопределения.

Основная функция – определение наставников и наставляемых, обучение наставников, согласование действий наставников и наставляемых

по выполнению мероприятий и контроль достижения показателей ее реализации.

В таких условиях наставничество является перспективной и доступной технологией, позволяющей создать открытое сообщество, обогатить его и наладить неформальное общение на основе доверия и взаимообогащения.

Цели и задачи работы с молодыми специалистами

Целью работы с молодыми педагогами является обеспечение быстрого и эффективного включения молодого педагога в образовательный процесс, его активного участия в деятельности и развитии учреждения.

Работа с молодыми педагогами направлена на решение следующих задач:

- Адаптация молодых педагогов к требованиям учреждения и должности.
- Развитие молодых педагогов в профессиональной деятельности.
- Оценка потенциала молодых педагогов с целью формирования кадрового резерва и построения карьеры.

Основными принципами работы с молодыми педагогами являются:

Обязательность	<ul style="list-style-type: none">• проведение работы с каждым молодым педагогом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.
Индивидуальность	<ul style="list-style-type: none">• выбор форм и видов работы с молодым педагогом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.
Непрерывность	<ul style="list-style-type: none">• целенаправленный процесс адаптации и развития молодого педагога продолжается на протяжении 3 лет.
Эффективность	<ul style="list-style-type: none">• обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития молодого педагога и соответствия форм работы уровню его потенциала.

Работа с молодыми специалистами проходит по следующим этапам:

Этап 1	<ul style="list-style-type: none">• Адаптация молодого педагога (первые 6 месяцев работы в МАДОУ);
Этап 2	<ul style="list-style-type: none">• Профессиональное развитие молодого педагога; (до конца первого года работы в МАДОУ);
Этап 3	<ul style="list-style-type: none">• Развитие потенциала молодого педагога (второй и третий год работы в МАДОУ).

Этап 1. Адаптация молодого педагога

Цель этапа - ознакомить молодого педагога с деятельностью МАДОУ и предстоящей работой, обеспечить быстрое и эффективное вхождение работника в образовательный процесс.

Мероприятия по адаптации проводятся в первые шесть месяцев работы молодого педагога.

Работа с молодым педагогом на этапе адаптации строится по направлению:

- Введение в должность.

Введение в должность – мероприятия, направленные на знакомство молодого педагога с условиями и содержанием его профессиональной деятельности, требованиями к работе.

Основными функциями наставника являются:

- Планирование педагогической деятельности молодого педагога;
- Консультирование молодого педагога по выполнению планов;
- Оказание всесторонней помощи молодому педагогу в решении возникающих в процессе работы проблем.

Наставник совместно с молодым педагогом не позднее 1 недели со дня начала кураторства составляет индивидуальный план адаптации (Приложение 1) молодого педагога (на 5 месяцев).

По результатам выполнения молодым педагогом индивидуального плана наставник совместно с молодым педагогом не позднее, чем за 2 недели до окончания 1-го этапа составляет проект индивидуального плана профессионального развития (Приложение 2) до конца первого года работы молодого педагога (на 6 месяцев). В то же время молодыми педагогами заполняется ментальная карта и ведется работа с рабочей тетрадью клуба «Путь к успеху».

Оценка адаптации молодого педагога проводится не позднее, чем за 1 неделю до окончания этапа адаптации.

Организация работ по оценке адаптации молодого педагога осуществляется старшим воспитателем МАДОУ.

На процедуру оценки предоставляются следующие документы:

- Анкета, заполненная молодым педагогом (Приложение 3);
- Отзыв наставника о результатах адаптации молодого педагога (Приложение 4);
- Индивидуальный план адаптации молодого педагога;
- Проект индивидуального плана профессионального развития молодого педагога.

Старший воспитатель совместно с наставником рассматривают представленные документы и делают выводы о результатах адаптации молодого педагога и при необходимости корректируют проект индивидуального плана профессионального развития.

Результаты оценки адаптации молодого педагога оформляются в виде заключения об адаптации молодого педагога, где могут быть рекомендации, ответы на вопросы и др. (Приложение 5).

В случае необходимости уточнения информации, содержащейся в представленных материалах, на процедуру приглашены молодые педагоги.

Собеседование с молодым педагогом по результатам оценки проводит старший воспитатель, в ходе которого:

- Сообщает молодому педагогу результаты оценки;
- Обсуждает и согласовывает способы повышения качества работы молодого педагога;
- Согласовывает и вносит изменения в индивидуальный план профессионального развития молодого педагога;
- При необходимости вносит изменения в процесс кураторства.
- Знакомит с заключением об адаптации.

Все материалы, представленные на просмотр, и ее результаты в течение двух рабочих дней после проведения мониторинга помещаются в дело молодого педагога.

Этап 2. Профессиональное развитие молодого педагога

Цель этапа – обеспечить развитие профессиональных знаний и умений молодого педагога, необходимых для качественного выполнения возложенных на него функциональных обязанностей.

Мероприятия по развитию молодого педагога проводятся в течение 6 месяцев и по необходимости, по запросу.

Работа с молодым педагогом на данном этапе строится в соответствии с индивидуальным планом профессионального развития (Приложение 2) и может включать следующие формы:

- Самообучение;
- Кураторство;
- Участие в конкурсах;
- Участие в мероприятиях.

Оценка профессионального развития молодого педагога проводится не позднее, чем за одну неделю до окончания данного этапа.

Организация работ по оценке профессионального развития молодого педагога осуществляется старшим воспитателем.

На процедуру мониторинга представляются следующие документы:

- Отзыв наставника о результатах профессионального развития молодого педагога (Приложение 6);
- Индивидуальный план профессионального развития молодого педагога (с отметками о выполнении и перечнем выполненных мероприятий, не предусмотренных планом);
- Проект индивидуального плана развития потенциала молодого педагога.

Результаты мониторинга оформляются в виде заключения о профессиональном развитии молодого педагога (Приложение 7).

В случае необходимости уточнения информации, на процедуру мониторинга может быть приглашен молодой педагог, если у него есть трудности, вопросы.

Собеседование с молодым педагогом по результатам мониторинга проводит старший воспитатель, в ходе которого:

- Сообщает молодому педагогу результаты мониторинга и согласовывает дальнейшие действия, проводит беседу;
- Обсуждает и согласовывает способы повышения качества работы молодого педагога.
- Знакомит с заключением о профессиональном развитии, дает рекомендации.

Все материалы, представленные к мониторингу, и ее результаты в течение двух рабочих дней после проведения собеседования помещаются в дело молодого педагога.

Этап 3. Развитие потенциала молодого педагога

Цель этапа – обеспечить развитие профессиональных и деловых качеств молодого педагога и определить из их числа наиболее потенциальных и перспективных работников для формирования кадрового резерва и планирования карьеры.

Мероприятия по развитию молодого педагога проводятся на протяжении второго и третьего года работы в МАДОУ.

Наставник совместно с молодым педагогом составляет индивидуальный план развития потенциала (Приложение 8). В процессе работы индивидуальный план молодого педагога может быть откорректирован по инициативе наставника или самого педагога.

Работа с молодым педагогом на данном этапе строится в соответствии с индивидуальным планом и может включать следующие формы:

- Обучение;
- Самообучение;
- Участие в конкурсах;
- Участие в мероприятиях.

Мониторинг развития потенциала молодого педагога проводится в последний месяц данного этапа.

Организация работ мониторинга развития потенциала молодого педагога осуществляется старшим воспитателем.

На мониторинг представляются материалы:

- Индивидуальный план развития потенциала молодого педагога (с отметкой о выполнении);

Результаты мониторинга оформляются в виде заключения о развитии потенциала молодого педагога (Приложение 9).

Собеседование с молодым педагогом по результатам оценки проводит старший воспитатель, в ходе которого:

- Сообщает молодому педагогу результаты мониторинга;
- Обсуждает возможные перспективы развития педагога.
- Знакомит с заключением о развитии потенциала.

Все материалы, представленные к мониторингу и ее результаты в течение трех дней после проведения собеседования, помещаются в дело молодого педагога.

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН
молодого педагога**

(Ф.И.О., должность, дата приема на работу)
на период с _____ до _____ 20 ____ г.

№	Мероприятия (содержание работы)	Срок выполнения	Отметка о выполнении
1. Мероприятия по введению в МАДОУ			
1.1.			
1.2.			
2. Мероприятия по введению в должность			
2.1.			
2.2.			
3. Работы и задания в рамках профессиональной деятельности			
3.1.			
3.2.			
4. Участие в мероприятиях, организованных МАДОУ			
4.1.			
4.2.			
4.3.			
4.4.			
4.5.			
Молодой ПЕДАГОГ		_____ / _____	
Наставник		_____ / _____	
Старший воспитатель		_____ / _____	

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН
профессионального развития молодого педагога**

(Ф.И.О., должность, дата приема на работу)

на период с _____ до _____ 201 г.

№	Мероприятия (содержание работы)	Срок выполнения	Отметка о выполнении
1. Самообразование			
1.1.			
1.2.			
2. Участие в мероприятиях, организованных МАДОУ			
2.1.			
2.2.			
3. Участие в конкурсах профессионального мастерства			
3.1.			
3.2.			
	Молодой педагог	_____	
	Наставник	_____	
	Старший воспитатель	_____	

АНКЕТА

1.	Ф.И.О.	
2.	Должность	
3.	Кто оказал Вам наиболее ощутимую помощь в процессе адаптации? <i>(отметьте все необходимое)</i>	Наставник Коллеги по работе Администрация МАДОУ
		Другое _____
4.	С какими из перечисленных проблем Вам приходилось сталкиваться? <i>(отметьте все необходимое)</i>	Взаимоотношения с коллегами Содержание проф. деятельности Взаимоотношения с наставником Взаимоотношения с администрацией МАДОУ
		Другое _____
5.	Что является для Вас наиболее важным в профессиональной деятельности? <i>(отметьте только один вариант)</i>	Соответствие характера работы Вашим способностям и склонностям Хорошие взаимоотношения с коллегами
		Другое _____
6.	Как часто Вам нужна в работе помощь?	Часто Иногда Редко
7.	Что помогло Вам в процессе адаптации? <i>(отметьте все необходимое)</i>	Методические мероприятия, проводимые в МАДОУ Индивидуальные консультации Помощь наставника Другое
8.	Ваши предложения по организации работы с молодыми педагогами	_____ _____ _____

Подпись/ расшифровка

« _____ » _____ 201 г.	
------------------------	--

ОТЗЫВ

о результатах адаптации молодого педагога

(Ф.И.О., должность, дата приема на работу)

на период с _____ до _____ 201 г.

№	Критерии оценки адаптации	Оценка	
1.	Обучаемость	Высокая Средняя Низкая	
2.	Умение планировать работу	Отличное Хорошее Удовлетворительное Плохое	
3.	Ответственность за результаты работы	Высокая Средняя Низкая	
4.	Отношение к другим работникам	Доброжелательное Преимущественно доброжелательное Противоречивое Конфликтное	
5.	Положение в коллективе	Авторитетное Обычное рабочее Неустойчивое	
Наставник « _____ » _____ 201 г.		_____	

ЗАКЛЮЧЕНИЕ
об адаптации молодого педагога

(Ф.И.О., должность, дата приема на работу)

на период с _____ до _____ 201 г.

Результаты адаптации	
Хорошие	<input type="checkbox"/>
Удовлетворительные*	<input type="checkbox"/>
Неудовлетворительные*	<input type="checkbox"/>

* При данных результатах адаптации в индивидуальном плане профессионального развития необходимо предусмотреть выполнение мероприятий, направленных на:

Повышение уровня профессиональных знаний и умений, необходимых для решения поставленных задач	<input type="checkbox"/>
Повышение ответственности за качество исполнения работ и результаты деятельности	<input type="checkbox"/>
Повышение дисциплинированности, соблюдение норм и правил этического кодекса педагога	<input type="checkbox"/>
Улучшение организации молодым педагогом своей деятельности (планирования, самоконтроля)	<input type="checkbox"/>
Улучшение взаимоотношений молодого педагога с коллегами/руководством	<input type="checkbox"/>

Наставник	_____
Старший воспитатель	_____
С заключением ознакомлен	(подпись молодого педагога)
« ____ » _____ 201 г.	

ОТЗЫВ
о результатах профессионального развития молодого педагога

(Ф.И.О., должность, дата приема на работу)

на период с _____ до _____ 201 г.

№	Критерии оценки профессионального развития	Оценка	
1.	Соблюдение сроков работ	Соблюдение Частичное соблюдение Несоблюдение	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
2.	Качество выполнения работ	Высокое Среднее Низкое	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
3.	Профессиональная компетентность	Полная Недостаточно полная Неполная	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
4.	Выполнение функциональных обязанностей	Выполнение Частичное выполнение Невыполнение	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
5.	Выполнение планов	Выполнение Частичное выполнение Невыполнение	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Наставник		_____	
«_____» _____ 201 г.			

ЗАКЛЮЧЕНИЕ
о профессиональном развитии молодого педагога

(Ф.И.О., должность, дата приема на работу)
на период с _____ до _____ 201 г.

Оценка уровня профессионального развития	
Высокий	<input type="checkbox"/>
Выше среднего	<input type="checkbox"/>
Средний	<input type="checkbox"/>
Ниже среднего*	<input type="checkbox"/>
Низкий*	<input type="checkbox"/>

* При данных уровнях профессионального развития в индивидуальном плане развития потенциала молодого педагога необходимо предусмотреть выполнение мероприятий, направленных на:

Повышение уровня профессиональных знаний и умений, необходимых для решения поставленных задач	<input type="checkbox"/>
Повышение ответственности за качество и сроки исполнения работ, результаты деятельности	<input type="checkbox"/>
Повышение дисциплинированности, соблюдение норм и правил Общества	<input type="checkbox"/>
Улучшение организации молодым педагогом своей деятельности (планирования, самоконтроля)	<input type="checkbox"/>
Наставник	_____
Старший воспитатель	_____
С заключением ознакомлен	_____ (подпись молодого педагога)
« ____ » _____ 201 г.	

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН
развития потенциала молодого педагога**

(Ф.И.О., должность, дата приема на работу)

на период с _____ до _____ 201 г.

№	Мероприятия (содержание работы)	Срок выполнения	Отметка о выполнении
1. Самообучение			
1.1.			
1.2.			
2. Обучение			
2.1.			
2.2.			
3. Участие в конкурсах профессионального мастерства			
3.1.			
3.2.			
4. Участие в мероприятиях, организованных МАДОУ			
4.1.			
4.2.			
5. Участие в мероприятиях, организованных МО			
5.1.			
5.2.			
	Наставник	_____	
	Старший воспитатель	_____	
	С заключением ознакомлен	_____ (Ф.И.О молодого педагога)	
	«_____» _____ 201 г.		

ЗАКЛЮЧЕНИЕ
о развитии потенциала молодого педагога

(Ф.И.О., должность, дата поступления на работу)
на период с _____ до _____ 201 г.

№	Критерии оценки потенциала	Оценка	
1.	Профессиональная компетентность	Высокая Средняя Низкая	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
2.	Организаторские способности	Высокие Средние Низкие	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
3.	Способность к саморазвитию	Высокая Средняя Низкая	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
4.	Инициативность	Высокая Средняя Низкая	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
5.	Ответственность	Высокая Средняя Низкая	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Оценка уровня потенциала			
	Высокий	<input type="checkbox"/>	
	Выше среднего	<input type="checkbox"/>	
	Средний*	<input type="checkbox"/>	
	Ниже среднего*	<input type="checkbox"/>	
	Низкий*	<input type="checkbox"/>	

* При данных уровнях потенциала рекомендации не выносятся.

Рекомендации	
Моральное стимулирование («Почетная грамота», «Благодарность»)	<input type="checkbox"/>
Планирование карьеры	<input type="checkbox"/>
Включение в кадровый резерв	<input type="checkbox"/>
Наставник	_____
Старший воспитатель	_____
С заключением ознакомлен	_____
« _____ » _____ 201 г.	(подпись молодого педагога)

Термины и сокращения

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

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

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

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

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

Метакомпетенции – способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

Куратор – сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Тьютор – специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

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

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

Сообщество колледжа (сообщество образовательной организации) – сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

Благодарный выпускник – выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т. д.).

Активное слушание – практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т. д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

Буллинг – проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или преподавателей. Одна из современных разновидностей буллинга – кибербуллинг, травля в социальных сетях.

ПОО - Профессиональная образовательная организация.

Эндаумент – фонд целевого капитала в некоммерческих организациях, обычно в сфере образования или культуры, который формируется за счет добровольных пожертвований. В частности, в фонд целевого капитала колледжа пожертвования могут приходиться от благодарных выпускников, желающих поддержать развитие ПОО. Средства фонда можно использовать на финансирование уставной деятельности, например, на инновационные образовательные программы, научные исследования, стимулирование педагогов и обучающихся.

ДОТ □ Дистанционные образовательные технологии

ППССЗ □ Программа подготовки специалистов среднего звена

РФ □ Российская Федерация

СПО □ Среднее профессиональное образование

ФГОС □ Федеральный государственный образовательный стандарт

SWOT □ Аналитический инструмент стратегического планирования



Отпечатано в типографии «РА»
350059, г. Краснодар, ул. Уральская, 98
Тел. 8 (901) 101 - 24 - 13
E-mail: info@okora.info
www.okora.info

Подписано в печать 26.07.2023 г.
Формат 60x80 (1/16). Гарнитура Times New Roman
Печать цифровая. Бумага мелованная 130 гр.
Усл. печ. л. 6,33. Тираж 10 экземпляров.
Заказ № 536