

муниципальное казенное учреждение
Моршанского района Тамбовской области
«Районный информационно-
методический центр»

г. Моршанск,

Октябрьская площадь, 37

E-mail: rayono1@r33.tambov.gov.ru

Сайт: <http://mroo.68edu.ru>

Тел. (47533) 4-42-12, факс: 4-49-81

ОКПО: 77085739 ОГРН: 1066809006516

ИНН/КПП: 6809024542/680901001

№ 01-08/37 от 11.03.2022

Руководителям
организаций

образовательных

О направлении методических рекомендаций

Уважаемые коллеги!

МКУ «Районный информационно-методический центр» направляет вам методические рекомендации по организации наставничества в образовательной организации, разработанные ТОГОАУ ДПО «Институт повышения квалификации работников образования».

Приложение - 1 эк. отдельный файл

Директор



Кочеткова Л.Н.

Приложение
к письму отдела образования
№ 10-29/248 от 02.06.2020

Муниципальное образование	ФИО куратора, должность	Контактные данные (номера сотового телефона, адрес электронной почты)	Наименование образовательных организаций – участников внедрения целевой модели
Моршанский район	Кочеткова Людмила Николаевна, директор МКУ «Районный информационно-методический центр»	8910-651-90-02, rayono1@r33.tambov.gov.ru	МБОУ Алгасовская СОШ

**ТАМБОВСКОЕ ОБЛАСТНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ИНСТИТУТ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ»**

ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Методические рекомендации

**Тамбов
Издательство ТОИПКРО
2020**

УДК 37
ББК 74
О-11

Рецензенты:

Заведующий лабораторией развития профессиональных компетенций и взаимодействия с муниципальными методическими службами ТОГОАУ ДПО «Институт повышения квалификации работников образования»

И. Н. Кирсанов

Директор ТОГАПОУ «Педагогический колледж г. Тамбова»

О. А. Шаталова

Составители:

Ю. Г. Дерябина, Е. Н. Жеребятъева, Н. В. Орлова,

А. А. Фролова

О-11 **Организация** наставничества в образовательной организации : методические рекомендации / сост. : Ю. Г. Дерябина, Е. Н. Жеребятъева, Н. В. Орлова, А.А. Фролова. – Тамбов : Изд-во ТОИПКРО, 2020. – 94 с.

В настоящих методических рекомендациях предложен методологически обоснованный взгляд на задачи наставнической деятельности, типы, формы и методы наставничества; функции и компетенции наставника в образовании, его личностные качества, подходы к определению результатов и критериев оценки деятельности наставников.

Методические рекомендации предназначены для специалистов органов управления в сфере образования, руководящих и педагогических работников образовательных организаций.

УДК 37
ББК 74

СОДЕРЖАНИЕ

От составителей	4
Специфика деятельности наставника	6
Задачи наставнической деятельности и типы наставничества	9
Формы и методы наставничества	12
Функции наставника в образовании	19
Личностные качества и компетенции наставников	21
Результаты деятельности наставников и критерии их оценки	23
Литература	25
Приложение	27

От составителей

Приступив к работе, молодой педагог, пришедший в школу, быстро осознает, что знания, полученные им в институте, носят большей частью теоретический характер, а в жизни – все иначе. С первого дня работы он имеет те же самые обязанности и несет ту же ответственность, что и опытные коллеги, а обучающиеся и их родители ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

Это противоречие – одна из причин того, что не всем потенциальным будущим педагогам удастся успешно начать свою работу в школе. Одни из них покидают сферу образования, другие остаются работать, но их личностно-профессиональный потенциал остается нераскрытым в полной мере на протяжении многих лет. Исходя из этого, работа с молодыми специалистами – одно из приоритетных направлений в деятельности любого образовательного учреждения.

В такой ситуации главное – оказать посильную поддержку и помощь (методическую, моральную, психологическую) начинающему педагогу. Это обстоятельство обуславливает актуальность наставничества в сфере образования.

Участниками программы наставничества в образовательной организации являются следующие ключевые фигуры:

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

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, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Человек, занимающий должность наставника, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным, пользоваться авторитетом в коллективе среди коллег, учащихся (воспитанников), родителей. Обязательно обоюдное согласие наставника и молодого специалиста в совместной работе.

Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация.

В настоящих методических рекомендациях предложен методологически обоснованный взгляд на задачи наставнической деятельности, типы, формы и методы наставничества; функции и компетенции наставника в образовании, его личностные качества, подходы к определению результатов и критериев оценки деятельности наставников.

Методические рекомендации предназначены для специалистов органов управления в сфере образования, руководящих и педагогических работников образовательных организаций.

Специфика деятельности наставника

В основе деятельности наставника лежит восполнение того или иного образовательного дефицита сопровождаемого. В этом отношении деятельность наставника близка педагогической поддержке, теоретико-методологические и научно-практические основы которой разработаны в трудах отечественных авторов 1990–2000-х годов. (О. С. Газман [3], С. С. Гиль [4], Н. Б. Крылова [7], Н. Н. Михайлова и С. М. Юсфин [8; 9] и др.). По мнению большинства авторов, суть педагогической поддержки состоит в том, чтобы оказать помощь человеку в преодолении тех или иных внешних барьеров, которые самостоятельно он не способен преодолеть. В качестве внешнего барьера может выступать дефицит ресурсов для реализации собственных инициатив, отсутствие организационных или иных механизмов (например, нормативно-правовые и организационно-технические сложности на этапе становления школьного или студенческого самоуправления [6]; реализации школьных или студенческих проектов, стартапов и т.д.).

Однако во всех случаях внешний барьер является вторичным относительно внутренней неготовности сопровождаемого самостоятельно преодолеть этот барьер. Такая неготовность и названа «образовательным дефицитом». Когда внутренний образовательный дефицит будет восполнен, сопровождаемый будет самостоятельно преодолевать внешние препятствия.

Таким образом, сущность деятельности наставника в образовании включает не только педагогическую поддержку, но и устранение внутренних образовательных дефицитов обучающихся, т.е. создание условий для формирования у них готовности самостоятельно разрешать тот или иной тип социальных, образовательных или профессиональных проблем.

Общим признаком всех типов образовательных дефицитов является недостаток самостоятельности сопровождаемого. Соответственно конечным результатом деятельности наставника (и важнейшим поведенческим показателем успешности его деятельности) является обретение сопровождаемым

способности к самостоятельным действиям, решению проблем, преодолению барьеров, самоуправлению процессами собственного развития, образования, адаптации, карьерного роста и т. д. (в зависимости от типа наставничества).

Психолого-педагогическая основа наставничества может быть представлена как четыре пары взаимодействующих процессов, при этом в каждой паре первый процесс является основным, второй – вспомогательным.

1. Базовая деятельность наставника – деятельность наставника по сопровождению. Базовая деятельность наставника – основной вид профессиональной деятельности, в которую наставник включен (в качестве человека (профессионала), обладающего соответствующим опытом) и в которую он призван погрузить сопровождаемого. Это может быть образовательная, профессиональная, досугово-развивающая, творческая, коммуникативная деятельность. Но во всех случаях само наставничество – это второй вид деятельности для наставника, который можно рассматривать как своего рода производную от его базовой деятельности.

В наиболее простой и ясной форме это положение отражается в работе наставника на производстве: его основная трудовая функция – участие в образовательном процессе в качестве учителя; дополнительная трудовая функция – наставничество, т. е. поддержка начинающих учителей, включенных в тот же образовательный процесс.

2. Деятельность сопровождаемого (образовательная, профессиональная, волонтерская, предпринимательская и т. д.) – деятельность наставника. Наличие сопровождаемого, обладающего определенным образовательным дефицитом, является центральным фактором, требующим необходимости наставника, и одновременно центральным условием, обеспечивающим возможность наставничества. При этом вид наставнической деятельности и компетенции наставника должны соответствовать типу образовательного дефицита.

3. Базовый процесс развития сопровождаемого (социализации, самоопределения, идентификации и т.д.) – наставничество. Вид наставнической деятельности и компетенции наставника должны соответствовать типу базового процесса развития.

4. *Развитие сопровождаемого в процессе деятельности* – деятельность сопровождаемого (учебная, игровая, трудовая, проектно-исследовательская) и т.д. Наставник оказывает педагогическое воздействие на базовые процессы развития не непосредственно, а путем вовлечения сопровождаемого в ту или иную деятельность, с последующей организацией ее обсуждения и осмысления полученного опыта. Соответственно значимыми методами работы наставника являются организация деятельности сопровождаемого и совместное обсуждение.

В фокусе внимания наставника находятся:

- личность сопровождаемого и его внутренний мир;
- базовые процессы личностного развития, социализации, самоопределения, идентификации, адаптации сопровождаемого в социальной и образовательной среде;
- деятельность сопровождаемого;
- система социальных отношений сопровождаемого, в которые он включен в контексте своей деятельности.

Специфика наставнической деятельности проявляется также в ее длительности. Достижение цели наставничества, связанное с преодолением образовательного дефицита, невозможно в ходе одного или немногих разовых мероприятий (консультация, беседа, мастер-класс) и требует более или менее продолжительного взаимодействия наставника и сопровождаемого (сопровождаемых) в процессе деятельности последних.

Анализ существующей образовательной практики и данных анкетирования молодых педагогов показывает, что в большей степени трудности у них вызывают:

- вопросы дисциплины и порядка на уроке,
- методические аспекты урока,
- оформление школьной документации,
- организация взаимодействия с родителями школьников,
- осуществление классного руководства.

Поэтому план работы с молодыми учителями целесообразно выстроить по следующим **направлениям**:

- разработка рабочих программ и КТП;
- разработка сценариев урока в соответствии с современными требованиями;
- организация внеклассных мероприятий;
- руководство классным коллективом;
- организация работы с родителями;
- формы и методы контроля знаний;
- трудные ситуации на уроке;
- психология общения учителя и ученика на уроке.

Корректное завершение периода наставничества требует фиксации того факта, что у сопровождаемого преодолен внутренний образовательный дефицит, показателем чего служит комплекс устойчивых поведенческих изменений.

Задачи наставнической деятельности и типы наставничества

Деятельность наставника предполагает решение комплекса следующих задач.

1. Трансляция ценностно-смысловых установок деятельности, в которую совместно вовлечены обучающийся и наставник.
2. Выявление и актуализация у сопровождаемого «сильной» (внутренней, устойчивой) мотивации к деятельности.
3. Педагогическая поддержка сопровождаемого в процессе его обучения деятельности (прежде всего получения, закрепления новых знаний, умений и компетенций).
4. Создание условий освоения деятельности, сочетающих психологический комфорт и «развивающий дискомфорт», безопасность для жизни и здоровья – и определенную степень риска, необходимую для формирования самостоятельности и ответственности сопровождаемого.

Частные задачи наставнической деятельности определяются типами наставничества, которые могут быть выделены:

- 1) по типам базового процесса развития сопровождаемых;
- 2) по типам образовательных дефицитов.

Типы наставничества, определяемые исходя из типов базового процесса, приведены в табл. 1.

Таблица 1. Типология наставничества (по типам базового процесса)

№	Типы базового процесса	Варианты институционализации наставничества
1.	Личностное развитие	Коуч, тьютор
2.	Физическое и эмоционально-психологическое развитие	Тренер
3.	Социализация	Общественный воспитатель [10; 11]
4.	Социальное и образовательное самоопределение	Тьютор
5.	Самообразование (например, в процессе освоения онлайн-курсов)	Тьютор
6.	Профессиональное самоопределение	Наставник в профориентации, ментор, психолог-профконсультант
7.	Профессиональная идентификация	Мастер производственного обучения (выполняющий функции наставника)
8.	Профессиональная адаптация, профессиональное развитие	Наставник на производстве, ментор
9.	Формирование предпринимательских компетенций в процессе разработки и продвижения стартапа	Ментор

Другая классификация наставничества может быть построена исходя из следующих типов образовательных дефицитов.

1. Ограниченные возможности здоровья.

2. Несформированность субъектной позиции, возрастная или индивидуальная несамостоятельность («ограниченные возможности самоопределения»).

3. Социальная дезадаптация.

4. Осложненная социальная ситуация развития – группы риска:

4.1. дети-сироты;

4.2. подростки, состоящие на учете в органах внутренних дел;

4.3. семьи мигрантов;

4.4. социально незащищенные категории населения и т. д.

5. Субъективная новизна ситуации для сопровождаемого (адаптационный период):

5.1. переход на новую образовательную ступень (1-й и 5-й класс школы, 1-й курс профессиональной образовательной организации или вуза);

5.2. молодой специалист;

5.3. новый на данном предприятии работник (школьник/студент, перешедший в другую образовательную организацию);

5.4. новая должность;

5.5. изменение программы обучения, технологии предприятия, корпоративной культуры, введение других инноваций;

5.6. новые ситуативные требования к сопровождаемому (например, в связи с участием в соревновании, конкурсе).

6. Дефицит мотивации к деятельности.

В сопровождении молодого педагога наставник должен:

способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;

ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;

прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации; ускорить процесс профессионального становления учителя;

сформировать школьное сообщество (как часть учительского).

При этом необходимо учитывать следующее – деятельность наставника во многих случаях включает одновременно несколько смежных видов наставничества.

Вид наставнической деятельности определяет то или иное сочетание трудовых действий наставника (в рамках его трудовых функций), а также конкретизирует требования к его личностным качествам, компетенциям и опыту.

Формы и методы наставничества

Молодые специалисты в начале профессионального развития, а также учителя, попавшие на новое место работы, нуждаются одновременно в личностной и профессиональной поддержке. Наибольшие трудности вызывает психологическая и компетентностная адаптация, формирование собственной позиции и системы преподавания, выстраивание гармоничных отношений с педагогическим коллективом, родительским и ученическим сообществом. Именно в этот момент педагогам необходима максимальная поддержка, способная снизить риск смены молодым специалистом сферы деятельности.

Распоряжением Министерства просвещения РФ от 25.12.2019 г. № Р-145 утверждены методические рекомендации по внедрению целевой модели наставничества, в которых предложена одна из форм наставничества «учитель – учитель». Форма 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.

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его

профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Формы наставничества:

1. Индивидуальная – предполагает персонализированное сопровождение наставником наставляемого, с учетом индивидуальных образовательных дефицитов и других индивидуальных особенностей последнего.

2. Групповая – сопровождение одним наставником (или командой наставников) группы наставляемых, обладающих общим или сходным образовательным дефицитом.

3. Коллективная – организация наставничества в работе с коллективом (большой группой) наставляемых, обладающих различными типами образовательных дефицитов.

4. Взаимная (peer) – организация взаимной поддержки наставляемых, обладающих разными типами образовательных дефицитов.

5. Онлайн – поддержка наставляемых, находящихся в удаленном доступе, с использованием интернет-технологий (социальные сети, скайп, Youtube и т. д.).

Вариации ролевых моделей внутри формы «учитель – учитель» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

– взаимодействие «новичок – мастер», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

– взаимодействие «зажатый – лидер», конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

– взаимодействие «физик – русисту», в течение которого происходит обмен навыками, необходимыми для развития метапредметных проектов и метакомпетенций;

– взаимодействие «современный – опытному», в рамках которого, возможно, более молодой учитель помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами и цифровыми навыками и технологиями.

– взаимодействие «опытный предметник – неопытному предметнику», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д).

Методы наставнической деятельности отличаются большим разнообразием. Это связано с тем, что в работе наставника, в зависимости от вида наставничества и особенностей конкретной ситуации, могут быть использованы методы, заимствованные из педагогики, андрагогики, социальной работы, профконсультирования, психотерапии и других отраслей практической психологии, коррекционной педагогики (в последних случаях необходимо наличие у наставника специальной подготовки).

Среди основных (общеупотребительных) методов наставнической деятельности можно обозначить:

– методы организации деятельности сопровождаемого (группы сопровождаемых), выступающей фактором его развития и накопления личностно значимого опыта;

– организация обсуждения (беседа, групповая рефлексия), в процессе которого осуществляются оценка и осмысление опыта, полученного в деятельности;

– создание специальных ситуаций (развивающих, деятельностных, коммуникативных, проблемных, конфликтных), расширяющих опыт сопровождаемого и активизирующих процессы его развития;

- создание внешних условий, среды освоения деятельности (в том числе предметно-пространственной среды, оптимальной для развития наставника);
- методы диагностико-развивающего и контролирующего оценивания (в том числе «включенное наблюдение», беседа, анкетирование, социометрия и т.д.);
- методы управления межличностными отношениями в группе сопровождаемых;
- нетворкинг – метод организации контактов и взаимодействия сопровождаемых с актуально и перспективно значимыми социальными партнерами;
- методы актуализации индивидуальной мотивации и фасилитации;
- личный пример (наставник как носитель образа «успешной взрослости», эффективных стратегий самообразования и саморазвития, профессионализма, обладающий определенными компетенциями и демонстрирующий определенные образцы деятельности);
- информирование (в том числе в форме инструктирования);
- консультирование.

В основе многих эффективных моделей наставничества лежит индивидуальный образовательный маршрут профессионального развития специалиста, разработанный совместно наставником и молодым учителем.

Если пытаться выстроить подобие технологической схемы, примерное содержание работы наставника с молодым специалистом включает следующие этапы:

Первый год работы (1 этап) – ***адаптация молодого педагога.***

Проводится анкетирование, которое определяет исходный уровень профессионального развития учителя, позволяет делать анализ имеющегося уровня профессиональных компетентностей, выявляет проблемы и позволяет проектировать процесс профессионального развития¹.

¹ Сборник диагностических материалов для определения профессиональных и личностных дефицитов молодых педагогов – Тамбов: ТОГОАУ ДПО «Институт повышения квалификации работников образования», 2020. – 116 с.

Наставник помогает молодому специалисту разобраться с основными требованиями к работе учителя и классного руководителя, степенью ответственности педагога за результаты своего труда.

Составляется индивидуальный маршрут профессионального роста молодого педагога и определяется тема самообразования.

Важно помочь молодому педагогу в понимании того, к кому и с каким вопросом он может обратиться, получить помощь и консультацию. На период адаптации организуется психологическое сопровождение молодого педагога при участии школьного психолога.

В результате собеседований, наблюдений за проведением учебных занятий, анкетирования к концу учебного года собирается первичная информация о прохождении молодым учителем процесса адаптации:

- успешность профессиональной деятельности,
- взаимоотношения с учителями, родителями и учениками,
- психологическая комфортность,
- потребность в повышении квалификации.

Для преодоления определенных затруднений в деятельности молодого педагога может быть эффективен следующий *алгоритм взаимодействия (на примере проведения урока)*:

1. Демонстрация проведения урока.
2. Обсуждение теоретических аспектов и выстраивание последовательности действий, пояснение всех деталей проведения урока.
3. Совместная подготовка урока и последующее его проведение молодым педагогом (разработка и проведение урока, составление технологической карты урока и т.п.).
4. Обсуждение проведенного урока, выявление трудностей, определение путей разрешения данных трудностей.
5. Самостоятельное выполнение данного вида деятельности.
6. Рефлексия: анализ и оценка своей деятельности с разных позиций; корректировка, определение новых направлений в организации эффективного взаимодействия.

Данная последовательность взаимодействия может распространяться на все аспекты деятельности, вызывающие затруднения у молодого педагога.

Таким образом, в процессе совместной работы наставник обучает молодого специалиста ставить перед собой задачи, планировать и решать их, осуществляя контроль и оценку своих действий.

Результатами работы первого года молодого педагога может стать подготовка отчета по теме самообразования, открытый урок в рамках Школы молодого педагога.

2 этап – профессиональное развитие молодого учителя. На втором этапе молодой педагог включается в работу творческих групп по организации общешкольных мероприятий: выполняет общественные поручения. Наставник активно посещает уроки подопечного молодого педагога и сам приглашает его на свои уроки, организует взаимопосещение.

Наставник оказывает «мягкую» помощь в корректировке профессиональных умений молодого учителя.

Молодой педагог готовит публикации, отражающие опыт его работы для школьного сайта, систематизирует материалы для своего педагогического портфолио.

3-й этап – продолжение работы по развитию потенциала молодого специалиста; оценка происходящих изменений.

В течение этого периода молодой педагог может включаться в конкурсное движение: конкурс педагогического мастерства, конкурс методических разработок, конкурс открытых уроков и т.д. Участие в конкурсных мероприятиях помогает определить свои конкурентные преимущества и увидеть недостатки по сравнению с такими же учителями, как ты. Обретение такого опыта позволяет более широко реализоваться в профессии.

Кроме этого, наставник старается создать условия для активного участия педагога в семинарах и конференциях профессиональной направленности.

Длительность перечисленных периодов может быть разной, это зависит от индивидуальных особенностей человека и уровня педагогической поддержки.

В некоторых случаях работа по профессиональному становлению молодого педагога продолжается до 5 лет.

Проектировочная деятельность наставника по планированию и реализации работы с молодым педагогом на различных этапах адаптации в новом коллективе представлена в таблице.

Таблица 2. Планирование работы наставника с молодым педагогом

Содержание работы	Этапы		
	адаптационный	проектировочный и основной	контрольно-оценочный
Задачи	Определить <u>сформированность профессионально значимых качеств</u> ; разработать <u>адаптационную программу профессионального становления</u> молодого учителя (план самообразования, индивидуальный план развития)	Сформировать <u>потребность у молодого учителя в проектировании своего дальнейшего профессионального роста</u> , в совершенствовании знаний, умений и навыков, полученных ранее.	Сформировать у молодого педагога <u>способность и стремление к рефлексии собственной деятельности</u> , умения критически <u>оценивать процесс профессионального становления и развития</u> , самостоятельно управлять своим профессиональным развитием
Формы работы	Индивидуальная	Индивидуальная, коллективная	Индивидуальная, групповая, коллективная
Диагностика	<i>Входная:</i> на выявление уровня готовности к выполнению профессиональных задач, затруднений	<i>Текущая:</i> с целью своевременной корректировки работы	<i>Итоговая:</i> для анализа результативности наставничества
Средства, методы	Диагностика, посещение наставником уроков молодого педагога, организация их самоанализа;	Внесение <u>изменений в индивидуальный план работы</u> . Работа над <u>темами самообразования</u> , планирование	Педагогическая рефлексия, участие в <u>профессиональных дискуссиях</u> , <u>посещение и анализ открытых уроков</u> ,

стимулирование всех форм самостоятельности; формирование навыков самоорганизации, позитивное принятие выбранной профессии.	методической работы, <u>выявление индивидуального стиля деятельности</u> , создание "Портфолио", работа психологом.	развитие творческого потенциала молодых педагогов, <u>подготовка к конкурсам, конференциям</u> , мотивация участия в инновационной деятельности.
--	---	--

Этапы становления и адаптации возможны только при наличии среды успешности и профессионализма коллектива, в который приходит молодой педагог². Не допустимы ситуации, при которой молодой педагог остается один на один с классом, уроком, школой. Педагог, особенно, молодой, должен видеть и понимать перспективы своего профессионального роста.

Функции наставника в образовании

Функции наставника в образовании и соответствующие им возможные трудовые действия представлены в табл. 2.

Таблица 3. Трудовые функции и трудовые действия наставника в образовании

Трудовые функции наставника	Основные трудовые действия
Педагогическая поддержка обучающегося в деятельности	Диагностика мотивов и образовательных дефицитов сопровождаемого Создание комфортных психологических условий освоения деятельности сопровождаемым Мотивационная (эмоционально-психологическая) поддержка сопровождаемого Формирование у сопровождаемого установки на преодоление образовательных дефицитов и переход к самоуправляемой деятельности Помощь в организации деятельности (планирование, подготовка рабочего места, тайм-менеджмент) Оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности Организация оптимальных и

² Эффективные формы профессионального развития молодых педагогов: методические рекомендации – Тамбов: ТОГОАУ ДПО «Институт повышения квалификации работников образования», 2020. – 40 с.

	безопасных условий (среды) деятельности сопровождаемого Демонстрация образцов поведения, отвечающих требованиям определенной (корпоративной) культуры Диагностико-развивающая оценка базовых процессов Совместная с сопровождаемым оценка и рефлексия личностного роста.
Обучение	Информирование Демонстрация или организация демонстрации продуктивных приемов осваиваемой деятельности Организация учебной деятельности сопровождаемого Создание учебных (в том числе проблемных) ситуаций Консультирование Контроль и оценивание результатов учебной деятельности сопровождаемого
Медиация	Диагностика межличностных отношений в коллективе (группе) Выявление проблемных и конфликтных ситуаций с участием сопровождаемого Разрешение проблемных и конфликтных ситуаций с участием сопровождаемого Посредничество во взаимодействии сопровождаемого и коллектива (обучающихся, педагогов, родителей, интернет-партнеров, администрации, представителей внешнего контекста)
Самообразование	Самодиагностика и самооценка собственных образовательных дефицитов Проектирование программы и плана самообразования в соответствии с выявленными образовательными дефицитами Овладение знаниями, умениями, компетенциями, приемами деятельности.

Безусловно, представленная в таблице структурно-функциональная модель профессиональной деятельности наставника в образовании является примерной и требует уточнения с учетом особенностей конкретной ситуации.

Многообразие и неформальный характер деятельности наставника препятствует возможности формирования «профессионального стандарта наставника» в строгом понимании этого термина. Кроме того, существует мнение о том, что наличие профессионального стандарта наставнической деятельности ограничит общественную инициативу в данной области и вступит в противоречие с принципом добровольности наставничества. Скорее, речь должна идти о «гештальте» или «абрисе» профессиональной деятельности наставника.

Личностные качества и компетенции наставников

В общем случае наставник – это лицо, существенно превосходящее сопровождаемого в следующих отношениях:

– у наставника отсутствует образовательный дефицит, существующий у сопровождаемого;

– у наставника есть личный опыт преодоления образовательного дефицита (на собственном примере или в процессе практического обучения при работе с другими сопровождаемыми);

– личный опыт отрефлексирован наставником и может использоваться им в работе с сопровождаемым и (или) для передачи сопровождаемому.

Личностные качества наставника:

– устойчивая внутренняя мотивация к наставнической деятельности, оказанию помощи и поддержки другим людям;

– содержательный интерес к деятельности, которую осваивает обучающийся;

– открытость, общительность, коммуникабельность;

– лидерские качества;

– настойчивость, нацеленность на результат;

– терпение и толерантность; – соответствие личных ценностей ценностям деятельности наставника, организации, корпоративной культуры;

– склонность к постоянному саморазвитию.

Личностные качества, препятствующие занятию наставнической деятельности:

– избыточная авторитарность;

– эгоцентризм;

– тревожность, невротизм;

– стремление к гиперопеке;

– перфекционизм;

– выраженная интроверсия, замкнутость.

Компетенции наставника:

- эмоциональный интеллект;
- коммуникативная компетенция (включая готовность к межпоколенческой коммуникации; владение различными стилями педагогического общения);
- педагогический такт;
- готовность к сотрудничеству;
- креативность, способность решать нестандартные задачи.

Подходы к отбору наставников:

- «хэдхантинг» (целенаправленный поиск наставника по заданным требованиям);
- закрытый конкурс (в рамках образовательной организации, предприятия, сети);
- открытый конкурс;
- выбор сопровождаемого из числа знакомых ему лиц (при необходимости с последующей подготовкой выбранного лица в наставники);
- обучение предварительно отобранных кандидатов.

На практике желательно использовать в комплексе несколько подходов.

Условия результативного функционирования наставничества:

- наличие внутреннего образовательного дефицита у сопровождаемого (группы сопровождаемых);
- достаточный уровень зрелости социокультурной среды и/или корпоративной культуры, для которого характерна атмосфера сотрудничества;
- стимулирование деятельности наставника (дополнительная оплата, уменьшение объема основной нагрузки, различные формы нематериального стимулирования).

Результаты деятельности наставников и критерии их оценки

Существует мнение о том, что оценка деятельности наставников может войти в противоречие с принципом добровольности наставничества. Такое мнение, безусловно, имеет право на существование, однако сама постановка вопроса о наставничестве как о деятельности исключительно добровольной, т.е. по сути волонтерской, не требующей внешнего стимулирования, является спорной. Но даже в том случае, если наставник является добровольцем, он должен отчетливо понимать не только суть, социальную миссию и конкретные задачи своей деятельности, но и показатели успешности ее хода и результатов. И главное, он должен знать и осмысленно использовать ключевой показатель достижения цели наставничества. Таким показателем является способность сопровождаемого самостоятельно осуществлять деятельность, в рамках которой осуществлялось наставничество, иными словами, готовность сопровождаемого с определенного момента обходиться без наставника. Этому важнейшему моменту в восполнении образовательного дефицита сопровождаемого могут предшествовать те или иные промежуточные этапы, например переход от потребности в постоянной и систематической поддержке к потребности в эпизодической помощи в наиболее сложных ситуациях.

Другими показателями результативности деятельности наставника могут выступать:

- собственные высокие результаты деятельности, демонстрируемые сопровождаемым;
- ускорение процессов развития сопровождаемого и освоения им деятельности;
- качество отношений сопровождаемого с другими представителями группы, в которую он включен в процессе деятельности (принятие, поддержка сопровождаемого группой, его групповой статус, наличие или отсутствие конфликтов).

Процессуальные показатели успешности наставнической деятельности могут быть соотнесены с ее общими задачами:

– сформированность у сопровождаемого ценностно-смысловых установок, присущих той деятельности и/или организационной культуре, в которую он погружается при поддержке наставника;

– устойчивая внутренняя мотивация сопровождаемого к деятельности;

– компетентность сопровождаемого в деятельности, которую он осваивает;

– качество образовательной среды и социально-психологической атмосферы, созданной вокруг сопровождаемого.

Среди оцениваемых результатов в рамках формы «учитель-учитель» могут быть:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

- процент специалистов, уверенных в желании продолжать свою работу в качестве учителя на данном месте работы;

- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах;

- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;

- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе. Учителя-наставляемые получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

Литература

1. Абанкина И. В. Образование: устремленность в будущее // Притяжение образования: 5-е Сабуровские чтения: тез. докл. – М.: Логос, 2015. – С. 188–199.
2. Акенина А. В. Педагогическая поддержка процесса взросления учащихся в отечественных и американских исследованиях второй половины XX века: дис. ... канд. пед. наук. – Хабаровск, 2006. – 210 с.
3. Газман О. С. Педагогическая поддержка детей в образовании как инновационная проблема // Новые ценности образования: десять концепций и эссе. – М., 1995. – Вып. 3. – С. 58–64.
4. Гиль С. С. Муниципальная система социально-педагогической поддержки молодежных инициатив: дис. ... д-ра пед. наук. – Оренбург, 2001. – 352 с.
5. Две трети россиян работают сверх трудовой нормы [Электронный ресурс] // Esquire, 10 июля 2019 г. URL: https://esquire.ru/articles/110942-dve-treti-rossiyan-rabotayut-sverh-trudovoy-normy/?utm_referrer=https%3A%2F%2Fzen.yandex.com (дата обращения – 20.07.2019).
6. Кондратьева О. Г. Региональная система поддержки самоуправления обучающихся в учреждениях профессионального образования: дис. ... д-ра пед. наук. – М., 2012. – 500 с.
7. Крылова Н. Б. Педагогическая, психологическая и нравственная поддержка как пространство личностных изменений ребенка и взрослого // Классный руководитель. – 2000. – № 3. – С. 92–103.
8. Михайлова Н. Н., Юсфин С. М. Педагогика поддержки. – М.: Мирос, 2001. – 207 с.
9. Михайлова Н. Н., Юсфин С. М., Александрова Е. А. Педагогическая поддержка ребенка в образовании / Под ред. В. А. Сластенина. – М.: Academia, 2006. – 288 с.
10. Об общественных воспитателях. Закон Республики Бурятия от 05.05.2011 г. № 2015-IV. [Электронный ресурс] // Консорциум Кодекс.

Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. URL: <http://docs.cntd.ru/document/895297574> (дата обращения – 09.08.2019).

11. Об общественных воспитателях несовершеннолетних. Закон Воронежской области от 03.02.2017 № 5-ОЗ. [Электронный ресурс] Воронежская область. Официальное опубликование нормативных правовых актов. URL: <http://pravo.govrn.ru/content/закон-воронежской-областиот-03022017-№-5-оз> (дата обращения – 09.08.2019).

12. Паспорт федерального проекта «Современная школа». Приложение к протоколу заседания проектного комитета по основному направлению стратегического развития Российской Федерации от 7 декабря 2018 г. № 3. [Электронный ресурс] // Администрация Владимирской области. Официальный портал. URL: <https://new.avо.ru/documents/33446/1306658/Современная+школа.pdf/82dc2bf1-04ce9d57-5f14-6f94d1bce9aa> (дата обращения – 09.08.2019).

13. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года N P-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»

Приложения

Приложение 1

ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ³

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее – Положение) определяет порядок организации и проведения работы по наставничеству в *муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Школа № 1» (далее – организация)*, права и обязанности наставников и подопечных.

1.2. Основные термины и понятия, применяемые в настоящем Положении:

Наставничество – форма адаптации, практического обучения и воспитания новых или менее опытных работников организации в целях быстрее овладения трудовыми навыками, приобретения необходимой компетенции, приобщения к корпоративной культуре организации.

Наставник – более опытный работник организации, принимающий на себя функции по обучению новых или менее опытных работников.

Подопечный – новый работник организации, прикрепляемый к наставнику.

2. Цели и задачи наставничества

2.1. Целями наставничества являются адаптация подопечных к работе в организации на основе единой системы передачи опыта и воспитания, повышение квалификации педагогов, обеспечение оптимального использования времени и ресурсов для скорейшего достижения подопечными необходимых результатов, снижение текучести кадров и мотивирования новых работников к достижению целей организации.

2.2. Основными задачами наставничества являются:

– оказание помощи подопечному в освоении необходимых компетенций за счет ознакомления с современными методами и приемами работы, передачи наставником личного опыта;

– обучение подопечного в минимальные сроки необходимому профессиональному мастерству, соблюдению требований нормативных документов, в том числе по охране труда;

– содействие достижению подопечным высокого качества труда;

– вхождение подопечного в трудовой коллектив, освоение им корпоративной культуры;

– воспитание у подопечного чувства личной ответственности за результаты своей деятельности.

³ Форма документа не утверждена федеральными нормативными актами. При использовании учтите требования региональных и муниципальных правовых актов и локальных актов образовательной организации

3. Организационные основы наставничества

3.1. Наставничество в организации вводится на основании приказа директора.

3.2. Отбор кандидатур наставников осуществляется по следующим критериям:

- высокий уровень профессиональной подготовки;
- наличие общепризнанных личных достижений и результатов;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- способность и готовность делиться профессиональным опытом;
- стаж профессиональной деятельности в организации не менее двух лет.

3.3. Работник назначается наставником с его письменного согласия.

3.4. За одним наставником закрепляется одновременно не более двух подопечных.

3.5. Наставничество осуществляется в течение всего периода, назначенного подопечному.

4. Права и обязанности наставника

4.1. Наставник имеет право:

- требовать от подопечного выполнения указаний по вопросам, связанным с его деятельностью;

- принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с работой подопечного, вносить предложения в профсоюзные органы, непосредственному руководителю, вышестоящему руководителю о поощрении подопечного, применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

- участвовать в обсуждении профессиональной карьеры подопечного и планировании его дальнейшей работы в организации.

4.2. Наставник обязан:

- ознакомить подопечного с основами корпоративной культуры организации;

- изучить профессиональные и нравственные качества подопечного, его отношение к работе, коллективу, увлечения, наклонности;

- оказать подопечному индивидуальную помощь практическими приемами и способами качественного выполнения обязанностей и поручений, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

- разработать индивидуальную программу наставничества для подопечного;

- личным примером развивать положительные качества подопечного, корректировать его поведение на работе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, формировать здоровый образ жизни, общественно значимые интересы, содействовать развитию культурного и профессионального кругозора;

- информировать подопечного о целях, задачах и результатах текущей деятельности организации;

- развить у подопечного стремление к выполнению сложной и ответственной работы, освоению новой техники и современных технологий;
- способствовать развитию постоянного интереса к инновационному творчеству, внедрению современных стандартов качества образования;
- с учетом деловых и морально-психологических качеств подопечного содействовать его профессиональному росту, достижению высокого профессионализма, участвовать в формировании и развитии карьеры;
- составить характеристику на подопечного;
- заполнять анкеты по итогам отчетных периодов (приложение 1).

4.3. Ответственность наставника:

- наставник несет персональную ответственность за качество и своевременность выполнения функциональных обязанностей, возложенных на него настоящим Положением;
- при отказе от продолжения стажировки двух подопечных подряд наставник лишается статуса

5. Права и обязанности подопечного

5.1. Подопечный имеет право участвовать в разработке программы наставничеству и вносить предложения о ее изменении, участвовать в обсуждении результатов стажировки.

5.2. Подопечный обязан:

- ознакомиться под подпись с выпиской из приказа о назначении наставника в течение трех дней с момента издания приказа;
- выполнять обязанности, возложенные на него трудовым договором и *Правилами трудового распорядка*;
- проходить контрольные мероприятия согласно программе наставничества, в том числе заполнять анкеты по итогам отчетных периодов (приложение 2).

6. Анализ работы подопечного

6.1. Предварительный анализ работы подопечного осуществляется по истечении первого и второго месяца его адаптации в организации, при котором рассматриваются следующие вопросы:

- анализ процесса адаптации работника в организации;
- выполнение на данный период индивидуального плана работ по программе наставничества;
- обозначение сильных и слабых сторон работника;
- обсуждение того, что необходимо улучшить;
- необходимая помощь со стороны организации.

6.2. Наставник при необходимости по результатам предварительного анализа корректирует программу наставничества, дополнительно разрабатывает и принимает необходимые меры для ликвидации выявленных затруднений и дефицитов в процессе адаптации подопечного.

6.3. Если по итогам контрольных мероприятий выявится необходимость в продолжении наставничества, то наставник с участием подопечного разрабатывает и реализует дополнительные мероприятия, направленные на адаптацию стажера.

Приложение № 1
к Положению о наставничестве,
утвержденному ...

Анкета для наставника

Уважаемый педагог!

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

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

Вопрос	Оценка (по шкале от 1 до 5)
1. Достаточно ли было времени, проведенного Вами со стажером, для получения им необходимых знаний и навыков?	
2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям стажер?	
3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?	
4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?	
5. Насколько, по Вашему мнению, стажер готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	
6. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма стажера?	
7. Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для стажера при прохождении наставничества?	
Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из параметров:	
– помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения;	
– освоение практических навыков работы;	

– изучение теории, выявление пробелов в знаниях;	
– освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства	
8. Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из методов:	
– самостоятельное изучение стажером материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте;	
– в основном самостоятельное изучение стажером материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону;	
– личные консультации в заранее определенное время;	
– личные консультации по мере возникновения необходимости;	
– поэтапный совместный разбор практических заданий	

Ваши предложения по организации процесса наставничества образовательной организации _____

Приложение № 2
к Положению о наставничестве,
утвержденному ...

Анкета для стажера

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить в нашей организации адаптацию новых работников.

Для быстрого и легкого погружения в рабочий процесс Вам был назначен наставник. Ответьте на вопросы, как строилось Ваше взаимодействие с наставником. Выберите наиболее подходящий ответ или укажите свой вариант ответа.

1. Как можете охарактеризовать периодичность общения с наставником? Отметьте подходящий вариант или напишите свой:

- каждый день;
- один раз в неделю;
- два–три раза в месяц;
- вообще не встречались.

2. Какое время в среднем в неделю у Вас уходило на общение с наставником?

- 3,5–2,5 часа в неделю;
- 2–1,5 часа в неделю;
- полчаса в неделю.

3. Как строилось Ваше общение с наставником? Оцените в процентном соотношении, когда Вы были инициатором общения и когда он, по схеме «Вы – наставник»:

- 30–70 процентов;
- 60–40 процентов;
- 70–30 процентов;
- 80–20 процентов.

4. Всегда ли наставник мог дать ответы на Ваши вопросы?

- да, всегда;
- нет, не всегда;
- нет, никогда.

5. Давал ли Вам наставник обратную связь по результатам работы, говорил о том, что Вы делаете правильно, неправильно, что можно улучшить?

- да, каждый раз после окончания задания;
- да, раз в неделю вне зависимости от окончания задания подводил итог;
- да, раз в месяц;
- нет.

ПРОГРАММА ВНЕДРЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

(образовательная организация)

Термины и определения, используемые в программе

....

Пояснительная записка

Актуальность внедрения наставничества в образовательной организации.

Цель и задачи программы.

Целевые группы реализации программы наставничества в образовательной организации.

Приоритетные формы наставничества и обоснование их выбора.

Имеющиеся и потенциальные ресурсы реализации программы наставничества в образовательной организации.

Партнеры реализации программы наставничества в образовательной организации.

Нормативные основы реализации программы в образовательной организации

Локальные акты образовательной организации

Ожидаемые результаты реализации программы наставничества в образовательной организации

Проблемы, на решение которых направлена программа. Планируемые результаты реализации программы (возможно поэтапное достижение).

Структура управления реализацией целевой модели наставничества в образовательной организации

Ответственный исполнитель	Направление деятельности	Контрольные сроки исполнения
Куратор программы наставничества		
Партнеры реализации программы		
Наставники		
...		

Ресурсы реализации программы наставничества в образовательной организации

(описание имеющихся ресурсов, подходов к их развитию и планируемые достигаемые значения)

Инфраструктурные

Материально-технические

Кадровые

(возможно описание отбора и описание обучения наставников)

Формы наставничества, приоритетные для образовательной организации

Форма «...»

Цель: ...

Задачи: ...

Результат: ...

Характеристика участников формы «...»

Схема реализации формы «...»

Формирование базы наставников и наставляемых

Описание подходов и системы формирования базы наставников и наставляемых

Этапы реализации программы в образовательной организации

(возможно исключение данного пункта из программы и включение в программу «дорожной карты реализации наставничества» как структурного элемента)

Этап	Мероприятие	Результат

Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

Описание системы сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или ее отдельных элементов для осуществления рефлексивно-коррекционной деятельности. Показатели и критерии оценки достижимости планируемых результатов.

Механизмы поощрения наставников

Описание нематериальных и материальных форм.

План медиа-сопровождения программы наставничества

Обязательно: наличие раздела на сайте/баннера на главной странице, размещение нормативно-правовой базы, определение целевой аудитории, освещение мероприятий по реализации программы наставничества.

№	Наименование мероприятия	Смысловая нагрузка	СМИ	Форма представления	Срок исполнения

ПРИМЕРНЫЕ ФОРМЫ БАЗЫ НАСТАВНИКОВ И НАСТАВЛЯЕМЫХ

Примерная форма базы наставников

№ п/п	ФИО наставника	Контактные данные для связи	Место работы/ учебы наставника	Основные компетенции настав ника	Важные для программы достижения настав ника	Интересы наставника	Желаемый возраст наставляемых	Ресурс времени на программу наставничества	Дата вхождения в программу	ФИО наставляемого (наставляемых)	Форма наставничества	Место работы/ учебы наставляемого	Дата завершения программы	Результаты программы	Ссылка на кейс/отзыв наставника, размещенные на сайте организации

Примерная форма базы наставляемых

№ п/п	ФИО наставляемого	Контактные данные для связи (данные представителя)	Год рождения наставляемого	Основной запрос наставляемого	Дата вхождения в программу	ФИО наставника	Форма наставничества	Место работы/ учебы наставника	Дата завершения программы	Результаты программы	Ссылка на кейс/отзыв наставляемого, размещенные на сайте организации	Отметка о прохождении программы

ВОПРОСНИК ПО ОЖИДАНИЯМ НАСТАВНИКОВ ДЛЯ ПЕДАГОГОВ

1. Есть ли у Вас опыт работы в качестве наставника? Если да, то опишите, пожалуйста.

2. По-вашему, каковы наиболее важные навыки наставника?

3. Что Вы привнесете в процесс наставничества?

4. Каковы Ваши главные ожидания от участия в программе наставничества?

5. Есть ли у Вас другие комментарии?

ТЕСТ ПО САМООЦЕНКЕ «НАВЫКИ НАСТАВНИКА»⁴

Инструкции

Уважаемый коллега!

1. Данный тест для самооценки нацелен на то, чтобы помочь Вам определить Ваши сильные стороны и стороны, требующие доработки, со ссылкой на основные навыки, ассоциируемые с наставничеством.

2. Оцените каждое нижеприведенное утверждение, основываясь на Вашем типичном поведении. Пожалуйста, примите во внимание, что утверждение может иметь отношение к ситуации, с которой Вы в данный момент столкнулись, или ситуации, с которой Вам приходилось сталкиваться в течение личной или профессиональной деятельности.

3. Пожалуйста, ссылайтесь больше на то, что Вы делали или делаете, нежели на то, что, по-вашему, следовало сделать.

4. Время теста для самооценки займет примерно 10 минут.

Демонстрируемое поведение	Редко	Иногда	Обычно
1. Когда я консультирую, я стараюсь выяснить, что хочет узнать другой человек			
2. Я делюсь информацией как можно больше			
3. Я провожу различие между тем, кто посылает сообщение, и содержанием сообщения			
4. Я быстро отвечаю на запросы (перезваниваю или посылаю письма)			
5. Я жду, пока человек закончит говорить, даже если я уверен, что понял этот аргумент			
6. Я привожу свои доводы в ответ на утверждения говорящего			
7. Я помню о языке тела			
8. Я больше слушаю, чем говорю			
9. Я больше думаю о том, что говорит человек, нежели о том, что я скажу			
10. Я понимаю, что говорят другие, потому что я не «слышу то, что хочу слышать»			
11. Я регулярно подаю знак говорящему человеку о том, что я слеую разговору			
12. Я принимаю людей такими, какие они есть, а не такими, какими я хочу их видеть			

⁴ Используется для оценки навыков наставничества кандидата на роль наставника для педагога

13. Я обращаюсь с близкими мне людьми с таким же вниманием, что с чужими людьми и знакомыми			
14. Я принимаю все, что люди мне говорят и, если необходимо, задаю пробные вопросы			
15. Я объективен (объективна) и не даю оценку в течение моей каждодневной работы с людьми			
16. Я оспариваю вопросы, а не людей			
17. Я даю людям возможность сохранить лицо			
18. Я свожу сарказм к минимуму			
19. Я поощряю атмосферу открытости и доверия			
20. Я признаю вклад других людей			
21. Я принимаю во внимание чувства других людей в процессе принятия решений			
22. Я устанавливаю отношения с людьми, которые отличаются от меня			
23. Я подвергаю вопросу мое предубеждающее поведение/мои мысли			
24. Я адаптируюсь к другим методам выполнения задач			
25. Я не прошу людей делать что-либо, что я сам(а) не готов(а) сделать			
26. Когда я хочу, чтобы кто-то пересмотрел свое поведение, я уточняю нынешнее и желаемое поведение			
27. Я использую других как резонаторы в отрасли профессиональной деятельности			
28. Я поощряю продолжительное улучшение типа мышления			
29. Для поддержки развития других людей я признаю, что изменения требуют времени			
30. Я даю конструктивный отзыв, когда я вижу работу, требующую улучшения			
31. Я регулярно даю немедленный конструктивный отзыв людям			
32. В моей рабочей среде я постоянно поддерживаю других			
33. Я нахожу время, чтобы помочь			
34. Я признаю слабые и сильные стороны других людей			

ТЕСТ НА ВЫЯВЛЕНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ СОВМЕСТИМОСТИ

Тест на выявление психологической совместимости составлен на основе теста Р. Б. Кэттела. Многофакторный опросник личности Р. Б. Кэттела универсален, практичен, дает многогранную информацию об индивидуальности. Вопросы в нем отражают обычные жизненные ситуации. Опросник диагностирует черты личности (факторы). Он используется во всех ситуациях, когда необходимо знать индивидуально-психологические особенности человека. Поэтому в нашем случае этот тест является незаменимым помощником при формировании пары «наставник – молодой специалист» (в то же время мы предлагаем не ограничиваться только этим методом психодиагностики, данный тест – всего лишь пример подобного рода деятельности).

Сокращенный вариант опросника содержит 105 вопросов. Ответы заносятся на специальный опросный лист, а затем обсчитываются с помощью «ключа». Совпадение с ключом ответов «а» и «с» оценивается двумя баллами, совпадение ответов «в» – одним баллом. Сумма баллов по каждой выделенной группе вопросов дает в результате значение фактора. Исключением является фактор В – здесь любое совпадение ответа с «ключом» дает 1 балл. Таким образом, максимальная оценка по каждому фактору – 12 баллов, по фактору В – 8 баллов, минимальная – 0 баллов.

Выделены следующие блоки факторов:

- интеллектуальные особенности: факторы В, М, Q1;
- эмоционально-волевые особенности: факторы С, G, I, O, Q3, Q4;
- коммуникативные свойства и особенности межличностного взаимодействия: факторы А, Н, F, E, N, L, Q2.

Инструкция. Отвечая на каждый вопрос, необходимо выбрать один из трех предлагаемых ответов. Для этого в соответствующей клеточке на бланке ответов следует поставить крестик (левая клетка соответствует ответу «а», средняя – ответу «в», клетка справа – ответу «с»).

Текст опросника

1. Я думаю, моя память сейчас лучше, чем была раньше.
 - А) да
 - В) трудно сказать
 - С) нет
2. Я бы вполне мог жить один, вдали от людей.
 - А) да
 - В) иногда
 - С) нет
3. Если бы я сказал, что небо находится «внизу» и что зимой «жарко», я должен был бы назвать преступника:

А) бандитом

В) святым

С) тучей

4. Когда я ложусь спать, я:

А) засыпаю быстро

В) нечто среднее

С) засыпаю с трудом

5. Если бы я вел машину по дороге, где много других автомобилей, я предпочел бы:

А) пропустить вперед большинство машин

В) не знаю

С) обогнать все идущие впереди машины

6. В компании я предоставляю возможность другим шутить и рассказывать всякие истории.

А) да

В) иногда

С) нет

7. Мне важно, чтобы во всем, что меня окружает, не было беспорядка

А) верно

В) трудно сказать

С) неверно

8. Большинство людей, с которыми я бываю в компаниях, несомненно, рады меня видеть.

А) да

В) иногда

С) нет

9. Я бы скорее занимался:

А) фехтованием и танцами

В) затрудняюсь ответить

С) борьбой и баскетболом

10. Меня забавляет, что то, что люди делают, совсем не похоже на то, что они потом рассказывают об этом.

А) да

В) иногда

С) нет

11. Читая о каком-либо происшествии, я интересуюсь всеми подробностями.

А) всегда

В) иногда

С) редко

12. Когда друзья подшучивают надо мной, я обычно смеюсь вместе со всеми и вовсе не обижаюсь.

А) верно

В) не знаю

С) неверно

13. Если мне кто-нибудь нагрубит, я могу быстро забыть об этом.

- А) верно
- В) не знаю
- С) неверно

14. Мне больше нравится придумывать новые способы выполнения какой-либо работы, чем придерживаться испытанных приемов.

- А) верно
- В) не знаю
- С) неверно

15. Когда я планирую что-нибудь, я предпочитаю делать это самостоятельно, без чьей-либо помощи.

- А) верно
- В) иногда
- С) нет

16. Я думаю, что я менее чувствительный и легко возбудимый, чем большинство людей.

- А) верно
- В) затрудняюсь ответить
- С) неверно

17. Меня раздражают люди, которые не могут быстро принимать решение.

- А) верно
- В) не знаю
- С) неверно

18. Иногда, хотя и кратковременно, у меня возникало чувство раздражения по отношению к моим родителям.

- А) да
- В) не знаю
- С) нет

19. Я скорее раскрыл бы свои сокровенные мысли:

- А) моим хорошим друзьям
- В) не знаю
- С) в своем дневнике

20. Я думаю, что слово, противоположное по смыслу слову «неточный», – это:

- А) небрежный
- В) тщательный
- С) приблизительный

21. У меня всегда хватает энергии, когда мне это необходимо.

- А) да
- В) трудно сказать
- С) нет

22. Меня больше раздражают люди, которые:

- А) своими грубыми шутками вгоняют людей в краску
- В) затрудняюсь ответить
- С) создают неудобства, опаздывая на условленную встречу

23. Мне очень нравится приглашать гостей и развлекать их.
- A) верно
 - B) не знаю
 - C) неверно
24. Я думаю, что:
- A) не все надо делать одинаково тщательно
 - B) затрудняюсь сказать
 - C) любую работу следует выполнять тщательно, если вы за нее взялись
25. Мне всегда приходится преодолевать смущение.
- A) да
 - B) возможно
 - C) нет
26. Мои друзья чаще:
- A) советуются со мной
 - B) делают то и другое поровну
 - C) дают мне советы
27. Если приятель обманывает меня в мелочах, я скорее предпочитаю сделать вид, что не заметил этого, чем разоблачить его.
- A) да
 - B) иногда
 - C) нет
28. Я предпочитаю:
- A) друзей, чьи интересы имеют деловой и практический характер
 - B) не знаю
 - C) друзей отличающихся глубоко продуманными взглядами на жизнь
29. Я не могу спокойно слушать, как другие люди высказывают идеи, противоположные тем, в которые я твердо верю.
- A) верно
 - B) затрудняюсь ответить
 - C) неверно
30. Меня волнуют мои прошлые поступки и ошибки.
- A) да
 - B) не знаю
 - C) нет
31. Если бы я одинаково хорошо умел и то, и другое, я бы предпочел:
- A) играть в шахматы
 - B) трудно сказать
 - C) играть в городки
32. Мне нравятся общительные, компанейские люди.
- A) да
 - B) не знаю
 - C) нет
33. Я настолько осторожен и практичен, что со мной случается меньше неприятных неожиданностей, чем с другими людьми.
- A) да

В) трудно сказать

С) нет

34. Я могу забыть о своих заботах и обязанностях, когда мне необходимо.

А) да

В) иногда

С) нет

35. Мне бывает трудно признать, что я не прав.

А) да

В) иногда

С) нет

36. На предприятии мне было бы интереснее:

А) работать с машинами и механизмами и участвовать в основном производстве

В) трудно сказать

С) беседовать с людьми, занимаясь общественной работой

37. Какое слово не связано с двумя другими?

А) кошка

В) близко

С) солнце

38. То, что в некоторой степени отвлекает мое внимание:

А) раздражает меня

В) нечто среднее

С) не беспокоит меня совершенно

39. Если бы у меня было много денег, то я:

А) позаботился бы, чтобы не вызвать к себе зависти

В) не знаю

С) жил бы, не стесняя себя ни в чем

40. Худшее наказание для меня – это:

А) тяжелая работа

В) не знаю

С) быть запертым в одиночестве

41. Люди должны больше, чем они делают это сейчас, требовать соблюдения законов морали.

А) да

В) иногда

С) нет

42. Мне говорили, что ребенком я был:

А) спокойным и любил оставаться один

В) не знаю

С) живым и подвижным

43. Мне нравилась бы практическая повседневная работа с различными установками и машинами.

А) да

В) не знаю

С) нет

44. Я думаю, что большинство свидетелей говорят правду, даже если это нелегко для них.

- A) да
- B) трудно сказать
- C) нет

45. Иногда я не решаюсь проводить в жизнь свои идеи, потому что они кажутся мне неосуществимыми.

- A) верно
- B) затрудняюсь ответить
- C) неверно

46. Я стараюсь смеяться над шутками не так громко, как это делает большинство людей.

- A) верно
- B) не знаю
- C) неверно

47. Я никогда не бываю так несчастен, что хочется плакать.

- A) верно
- B) не знаю
- C) неверно

48. В музыке я наслаждаюсь:

- A) маршами в исполнении военных оркестров
- B) не знаю
- C) скрипичными соло

49. Я бы скорее предпочел провести два летних месяца:

- A) в деревне с одним или двумя друзьями
- B) затрудняюсь ответить
- C) возглавляя группу в туристском лагере

50. Усилия, затраченные на составление планов:

- A) никогда не лишние
- B) трудно сказать
- C) не стоят этого

51. Необдуманнные поступки и высказывания моих приятелей в мой адрес не обижают и не огорчают меня.

- A) верно
- B) не знаю
- C) неверно

52. Когда мне все удается, я нахожу эти дела легкими.

- A) всегда
- B) иногда
- C) редко

53. Я предпочел бы скорее работать:

A) в учреждении, где мне пришлось бы руководить людьми и все время быть среди них

B) затрудняюсь ответить

C) архитектором, который в тихой комнате разрабатывает свой проект

54. Дом так относится к комнате, как дерево:

- A) к лесу
- B) к растению
- C) к листу

55. То, что я делаю, у меня не получается:

- A) редко
- B) иногда
- C) часто

56. В большинстве дел я:

- A) предпочитаю рискнуть
- B) не знаю
- C) предпочитаю действовать наверняка

57. Вероятно, некоторые люди считают, что я слишком много говорю.

- A) скорее, это так
- B) не знаю
- C) думаю, что нет

58. Мне больше нравится человек:

- A) больших знаний и эрудиции, будь он даже ненадежен и непостоянен
- B) трудно сказать
- C) со средними способностями, но зато умеющий противостоять всяким

соблазнам

59. Я принимаю решения:

- A) быстрее, чем многие люди
- B) не знаю
- C) медленнее, чем большинство людей

60. На меня большое впечатление производят:

- A) мастерство и изящество
- B) трудно сказать
- C) сила и мощь

61. Я считаю, что я – человек, склонный к сотрудничеству.

- A) да
- B) нечто среднее
- C) нет

62. Мне больше нравится разговаривать с людьми изысканными, утонченными, чем с откровенными и прямолинейными.

- A) да
- B) не знаю
- C) нет

63. Я предпочитаю:

- A) решать вопросы, касающиеся лично меня, сам
- B) затрудняюсь ответить
- C) советоваться с моими друзьями

64. Если человек не отвечает сразу после того, как я что-нибудь сказал ему, то я чувствую, что сказал глупость.

- A) верно

В) не знаю

С) неверно

65. В школьные годы я больше всего получил знаний:

А) на уроках

В) трудно сказать

С) читая книги

66. Я избегаю общественной работы и связанной с этим ответственности.

А) верно

В) иногда

С) неверно

67. Когда вопрос, который надо решить, очень труден и требует от меня много усилий, я стараюсь:

А) заняться другим вопросом

В) затрудняюсь ответить

С) еще раз попытаться решить этот вопрос

68. У меня возникают сильные эмоции: тревога, гнев, приступы смеха и т. д., – казалось бы, без определенной причины.

А) да

В) иногда

С) нет

69. Иногда я соображаю хуже, чем обычно.

А) верно

В) не знаю

С) неверно

70. Мне приятно сделать человеку одолжение, согласившись назначить встречу с ним на время, удобное для него, даже если это немного неудобно для меня.

А) да

В) иногда

С) нет

71. Я думаю, что правильное число, которое должно продолжить ряд 1, 2, 3, 4, 5, 6, ..., будет:

А) 10

В) 5

С) 7

72. Иногда у меня бывают непродолжительные приступы тошноты и головокружения без определенной причины.

А) да

В) не знаю

С) нет

73. Я предпочитаю скорее отказаться от своего заказа, чем доставить официанту лишнее беспокойство.

А) да

В) иногда

С) нет

74. Я живу сегодняшним днем больше, чем другие люди.
А) верно
В) трудно сказать
С) неверно
75. На вечеринке мне нравится:
А) принимать участие в интересной беседе
В) затрудняюсь ответить
С) смотреть, как люди отдыхают, и отдыхать самому
76. Я высказываю свое мнение независимо от того, сколько людей могут его услышать.
А) да
В) иногда
С) нет
77. Если бы я мог перенестись в прошлое, я бы больше всего хотел встретиться:
А) с Колумбом
В) не знаю
С) с Пушкиным
78. Я вынужден удерживать себя от того, чтобы улаживать чужие дела.
А) да
В) иногда
С) нет
79. Работая в магазине, я предпочел бы:
А) оформлять витрины
В) не знаю
С) быть кассиром
80. Если люди плохо обо мне думают, я не стараюсь переубедить их и продолжаю поступать так, как считаю нужным.
А) да
В) трудно сказать
С) нет
81. Если я вижу, что мой старый друг холоден со мной и избегает меня, я обычно:
А) сразу же думаю: «У него плохое настроение»
В) не знаю
С) беспокоюсь о том, что я совершил неверный поступок
82. Все несчастья происходят из-за людей:
А) которые стараются во все внести изменения, хотя существуют способы решения этих вопросов
В) не знаю
С) отвергающих новые, многообещающие предложения
83. Я получаю большое удовольствие, рассказывая местные новости.
А) да
В) иногда
С) нет

84. Аккуратные, требовательные люди не уживаются со мной.
А) верно
В) иногда
С) неверно
85. Мне кажется, что я менее раздражительный, чем большинство людей.
А) верно
В) не знаю
С) неверно
86. Я могу легче не считаться с другими людьми, чем они со мной.
А) верно
В) иногда
С) неверно
87. Бывает, что все утро я не хочу ни с кем разговаривать.
А) часто
В) иногда
С) никогда
88. Если стрелки часов встречаются ровно через каждые 65 минут, отмеренных по точным часам, то эти часы:
А) отстают
В) идут правильно
С) спешат
89. Мне бывает скучно:
А) часто
В) иногда
С) редко
90. Люди говорят, что мне нравится делать все своим оригинальным способом.
А) верно
В) иногда
С) неверно
91. Я считаю, что нужно избегать излишних волнений, потому что они утомительны.
А) да
В) иногда
С) нет
92. Дома в свободное время я:
А) болтаю и отдыхаю
В) затрудняюсь ответить
С) занимаюсь интересующими меня делами
93. Я робко и осторожно отношусь к завязыванию дружеских отношений с новыми людьми.
А) да
В) иногда
С) нет
94. Я считаю, что то, что люди говорят стихами, можно так же точно выразить прозой.
А) да

В) иногда

С) нет

95. Я подозреваю, что люди, с которыми я дружу, могут оказаться отнюдь не друзьями за моей спиной.

А) да, в большинстве случаев

В) иногда

С) нет, редко

96. Я думаю, что даже самые драматические события через год уже не оставят в моей душе никаких следов.

А) да

В) иногда

С) нет

97. Я думаю, что было бы интереснее быть:

А) натуралистом и работать с растениями

В) не знаю

С) страховым агентом

98. Я подвержен беспричинному страху и отвращению по отношению к некоторым вещам, например, к определенным животным, местам и т. п.

А) да

В) иногда

С) нет

99. Я люблю размышлять о том, как можно было бы улучшить мир

А) да

В) трудно сказать

С) нет

100. Я предпочитаю игры:

А) где надо играть в команде или иметь партнера

В) не знаю

С) где каждый играет за себя

101. Ночью мне снятся фантастические или нелепые сны.

А) да

В) иногда

С) нет

102. Если я остаюсь в доме один, то через некоторое время ощущаю тревогу и страх.

А) да

В) иногда

С) нет

103. Я могу своим дружеским отношением ввести людей в заблуждение, хотя на самом деле они мне не нравятся.

А) да

В) иногда

С) нет

104. Какое слово не относится к двум другим?

А) думать

- В) видеть
- С) слышать

105. Если мать Марии является сестрой отца Александра, то кем является Александр по отношению к отцу Марии?

- А) двоюродным братом
- В) племянником
- С) дядей

Ключ к опроснику Р. Б. Кэттела

Фактор	Номера вопросов, типы ответов, баллы						
MD	1. В-1 А-2	18. В-1 С-2	35. В-1 С-2	52. В-1 А-2	69. В-1 С-2	86. В-1 С-2	103. В-1 С-2
А	2. В-1 С-2	19. В-1 А-2	36. В-1 С-2	53. В-1 А-2	70. В-1 А-2	87. В-1 С-2	
В	3. В-1	20. С-1	37. В-1	54. С-1	71. А-1	88. С-1	104. А-1 105. В-1
С	4. В-1 А-2	21. В-1 А-2	38. В-1 С-2	55. В-1 А-2	72. В-1 С-2	89. В-1 С-2	
Е	5. В-1 С-2	22. В-1 С-2	39. В-1 С-2	56. В-1 А-2	73. В-1 С-2	90. В-1 А-2	
F	6. В-1 С-2	23. В-1 А-2	40. В-1 С-2	57. В-1 А-2	74. В-1 А-2	91. В-1 С-2	
G	7. В-1 А-2	24. В-1 С-2	41. В-1 А-2	58. В-1 С-2	75. В-1 А-2	92. В-1 С-2	
Н	8. В-1 А-2	25. В-1 С-2	42. В-1 С-2	59. В-1 А-2	76. В-1 А-2	93. В-1 С-2	
1	9. В-1 А-2	26. В-1 А-2	43. В-1 С-2	60. В-1 А-2	77. В-1 С-2	94. В-1 С-2	
L	10. В-1 А-2	27. В-1 С-2	44. В-1 С-2	61. В-1 С-2	78. В-1 А-2	95. В-1 А-2	
M	11. В-1 С-2	28. В-1 С-2	45. В-1 А-2	62. В-1 А-2	79. В-1 А-2	96. В-1 С-2	
N	12. В-1 С-2	29. В-1 С-2	46. В-1 А-2	63. В-1 А-2	80. В-1 С-2	97. В-1 С-2	
O	13. В-1 С-2	30. В-1 А-2	47. В-1 С-2	64. В-1 А-2	81. В-1 С-2	98. В-1 А-2	
Q1	14. В-1 А-2	31. В-1 А-2	48. В-1 С-2	65. В-1 С-2	82. В-1 С-2	99. В-1 А-2	
Q2	15. В-1 А-2	32. В-1 С-2	49. В-1 А-2	66. В-1 А-2	83. В-1 С-2	100. В-1 С-2	
Q3	16. В-1 А-2	33. В-1 А-2	50. В-1 А-2	67. В-1 А-2	84. В-1 С-2	101. В-1 С-2	
Q4	17. В-1 А-2	34. В-1 С-2	51. В-1 С-2	68. В-1 А-2	85. В-1 С-2	102. В-1 А-2	

Интерпретация факторов

Фактор А. Замкнутость – общительность

При низких оценках человек характеризуется необщительностью, замкнутостью, безучастностью, излишней строгостью в оценке людей. Он скептически настроен, холоден по отношению к окружающим, любит быть в одиночестве, не имеет близких друзей, с которыми можно быть откровенным.

При высоких оценках человек открыт и добросердечен, общителен и добродушен. Ему свойственна естественность и непринужденность в поведении, внимательность, доброта, мягкосердечность в отношениях. Он охотно работает с людьми, активен в устранении конфликтов, доверчив, не боится критики, испытывает яркие эмоции, живо откликается на события.

Фактор В. Интеллект

При низких оценках человеку свойственны конкретность, ригидность и некоторая дезорганизация мышления.

При высоких оценках наблюдаются абстрактность мышления, сообразительность, быстрая обучаемость.

Фактор С. Эмоциональная неустойчивость – эмоциональная устойчивость

При низких оценках выражены низкая толерантность, подверженность чувствам, переменчивость интересов, склонность к лабильности настроения, раздражительность, утомляемость, невротические симптомы, ипохондрия.

При высоких оценках – человек выдержанный, работоспособный, эмоционально зрелый, реалистически настроенный. Ему без труда удастся следовать требованиям коллектива, он характеризуется постоянством интересов. Ему не свойственно нервное утомление.

Фактор Е. Подчиненность – доминантность

При низких оценках человек застенчив, склонен уступать дорогу другим. Он часто оказывается зависимым, берет вину на себя, тревожится о возможных своих ошибках. Ему свойственны тактичность, безропотность, почтительность, покорность вплоть до полной пассивности.

При высоких оценках – человек властный, независимый, самоуверенный, упрямый до агрессивности. Он независим в суждениях и поведении, свой образ мыслей склонен считать законом для себя и окружающих. В конфликтах обвиняет других, не признает власти и давления со стороны, предпочитает авторитарный стиль руководства, но борется за более высокий статус; конфликтный, своенравный.

Фактор F. Сдержанность – экспрессивность

При низких оценках человек характеризуется благоразумием, осторожностью, рассудительностью, молчаливостью. Ему свойственны склонность все усложнять, некоторая озабоченность и пессимистичность в восприятии действительности. Беспокоится о будущем, ожидает неудач. Окружающим он кажется скучным, вялым и чрезмерно чопорным.

При высоких оценках человек жизнерадостен, импульсивен, беспечен, весел, разговорчив, подвижен. Энергичен, социальные контакты для него

эмоционально значимы. Он искренен в межличностных отношениях, часто становится лидером и энтузиастом групповой деятельности, верит в удачу.

Фактор G. Подверженность чувствам – высокая нормативность поведения

При низких оценках человек непостоянен, подвержен влиянию случая и обстоятельств, не прилагает усилий для выполнения групповых требований и норм. Он характеризуется беспринципностью, неорганизованностью, безответственностью, гибкими установками по отношению к социальным нормам, что может привести к антисоциальному поведению.

При высоких оценках наблюдаются осознанное соблюдение норм и правил поведения, настойчивость в достижении цели, точность, ответственность, деловая направленность.

Фактор H. Робость – смелость

При низких оценках человек застенчив, не уверен в своих планах, сдержан, робок, предпочитает находиться в тени. Большому обществу он предпочитает общество одного-двух друзей. Отличается повышенной чувствительностью к угрозе.

При высоких оценках человеку свойственны социальная смелость, активность, готовность иметь дело с незнакомыми обстоятельствами и людьми. Он склонен к риску, держится свободно, расторможенно.

Фактор I. Жесткость – чувствительность

При низких оценках человеку свойственны мужественность, самоуверенность, рассудочность, реалистичность суждений, практичность, некоторая жесткость, суровость, черствость по отношению к окружающим.

При высоких оценках наблюдаются мягкость, устойчивость, зависимость, стремление обрести покровительство, склонность к романтизму, артистичность натуры, женственность, художественное восприятие мира.

Фактор L. Доверчивость – подозрительность

При низких оценках человек характеризуется откровенностью, доверчивостью, благожелательностью по отношению к другим людям, терпимостью, уживчивостью. Человек свободен от зависти, легко ладит с людьми и хорошо работает в коллективе.

При высоких оценках – человек ревнивый, завистливый, характеризуется подозрительностью, ему свойственно большое самомнение. Его интересы обращены на самого себя, он обычно осторожен в своих поступках, эгоцентричен.

Фактор M. Практичность – развитое воображение

При низких оценках – человек практичный, добросовестный. Он ориентируется на внешнюю реальность и следует общепринятым нормам, ему свойственны некоторая ограниченность и излишняя внимательность к мелочам.

При высокой оценке можно говорить о развитом воображении, ориентации на свой внутренний мир, высоком творческом потенциале человека.

Фактор N. Прямолинейность – дипломатичность

При низких оценках человеку свойственны прямолинейность, наивность, естественность, непосредственность поведения.

При высоких оценках человек характеризуется расчетливостью, пронизательностью, разумным и несентиментальным подходом к событиям и окружающим людям.

Фактор О. Уверенность в себе – тревожность

При низких оценках человек безмятежен, хладнокровен, спокоен, уверен в себе.

При высоких оценках человеку свойственны тревожность, депрессивность, ранимость, впечатлительность.

Фактор Q1. Консерватизм – радикализм

При низких оценках человек характеризуется консервативностью, устойчивостью по отношению к традиционным трудностям. Он знает, во что должен верить, и, несмотря на несостоятельность каких-то принципов, не ищет новых. Он с сомнением относится к новым идеям, склонен к морализации и нравоучениям, противится переменам и не интересуется аналитическими интеллектуальными соображениями.

При высоких оценках человек критически настроен, характеризуется наличием интеллектуальных интересов, аналитичностью мышления, стремится обо всем получать информацию в полном объеме. Более склонен к экспериментированию, спокойно воспринимает новые неустоявшиеся взгляды и перемены, не доверяет авторитетам, ничего не принимает на веру.

Фактор Q2. Конформизм – нонконформизм

При низких оценках человек зависим от группы, следует за общественным мнением, предпочитает, и работать, и принимать решения вместе с другими людьми, ориентируется на социальное одобрение. При этом у него часто отсутствует инициатива принятия решений.

При высокой оценке человек предпочитает собственные решения, независим, следует по выбранному им самим пути, сам принимает решения и сам действует. Имея собственное мнение, он не стремится навязать его окружающим. Он не нуждается в одобрении и поддержке других людей.

Фактор Q3. Низкий самоконтроль – высокий самоконтроль

При низких оценках наблюдаются недисциплинированность, внутренняя конфликтность представлений о себе. Человек не обеспокоен выполнением социальных требований.

При высоких оценках – развитый самоконтроль, точность выполнения социальных требований. Человек следует своему представлению о себе, хорошо контролирует свои эмоции и поведение, доводит всякое дело до конца. Ему свойственны целенаправленность и интегрированность личности.

Фактор Q4. Расслабленность – напряженность

При низких оценках человеку свойственны расслабление, вялость, спокойствие, низкая мотивация, лень, излишняя удовлетворенность и невозмутимость.

Высокая оценка свидетельствует о напряженности, взвинченности, наличии возбуждения и беспокойства.

Фактор MD. Адекватность самооценки

Чем выше оценка по этому фактору, тем в большей степени человеку свойственно завышать свои возможности и переоценивать себя.

ФОРМА СОЗДАНИЯ ПАР ДЛЯ НАСТАВНИКА

Ф. И. О.: _____

Школа/регион:

1. Каков Ваш стаж работы в образовании?

2. Какие направления работы в образовательной организации Вы курируете?

3. Какой Вы видите Вашу роль во взаимоотношениях между наставником и подопечным?

4. Пожалуйста, отметьте, по каким навыкам, по-вашему, Вы могли бы оказать поддержку посредством наставничества:

Работа/искусство быть руководителем школы	Умение слушать
Управление ученическим коллективом	Сдержанность
Процесс принятия решения	Терпение
Написание локальных и нормативных документов	Приверженность идее личного роста
Развитие функциональной роли классного руководителя	Справедливость/беспристрастность
Критическое мышление	Смелость и т. д.
Лидерский потенциал	Эмоциональный интеллект

5. Есть ли у Вас какие-либо критерии или требования, которые необходимо принять во внимание в процессе создания пар и подбора для Вас подопечного (например, место работы, регион, пол, и т. д.)?

6. Я уже знаю, кого я хотел бы видеть в роли моего подопечного:

ПРОТОКОЛ НАСТАВНИЧЕСТВА⁵

Определение	
Наставник	<i>Петрова С. Г.</i>
Подопечный	<i>Иванов И. И.</i>
Навыки, подлежащие развитию в порядке первоочередности у подопечного в _____ / _____ учебном году	
<ul style="list-style-type: none"> – <i>выстраивание общения со всеми участниками образовательных отношений;</i> – <i>эмоциональный интеллект;</i> – <i>собственная мотивация</i> 	
Согласованные задачи взаимоотношений между наставником и подопечным	
<ul style="list-style-type: none"> – <i>получение поддержки, совета и конструктивной обратной связи по проблемам профессионального и личностного роста;</i> – <i>саморазвитие и самореализация</i> 	
Ожидания	
Ожидания подопечного	
<ul style="list-style-type: none"> – <i>получение поддержки, совета и конструктивной обратной связи по проблемам профессионального и личностного роста;</i> – <i>ускоренное развитие навыков</i> 	
Ожидания наставника	
<ul style="list-style-type: none"> – <i>саморазвитие и самореализация;</i> – <i>возможность передать знания и опыт</i> 	
Организационные вопросы	
Частота встреч	<i>Один раз в две недели</i>
Предпочтительное время встреч	<i>15:00 –17:00</i>
Предпочтительное место встреч	<i>Каб. 13</i>
Ответственный за организацию встречи	<i>Иванов И. И.</i>
Контактное лицо и контактные данные	<i>Тел. 8 (917) 123-45-67, e-mail petrova@test.ru</i>

⁵ Разрабатывается, чтобы обеспечить методическое сопровождение деятельности пар наставник – подопечный

**АЛГОРИТМ РАБОТЫ НАСТАВНИКА С МОЛОДЫМ
СПЕЦИАЛИСТОМ**

Этапы	Шаги	Деятельность, мероприятия
Адаптационный	1.	<i>Беседа /интервью:</i> Знакомство с молодым педагогом, с <u>достижениями</u> молодого педагога, оценка портфолио (при наличии), резюме, материалов личного дела – образование, курсы и пр.
	2.	Совместная выработка общего терминологического и понятийного поля: <u>Совместное изучение регламентирующих наставничество документов</u> (приказа о закреплении наставника, положения о наставничестве, понимание сущности и задач совместной деятельности)
	3.	<i>Входная диагностика:</i> Выявление уровня профессиональной компетентности, запросов, затруднений (через анкетирование, собеседование, изучение документов);
	4.	<i>Мотивация</i> подопечного через представление достижений коллектива, знакомство с традициями и опытом коллектива;
Проектировочный	5.	<i>Совместное целеполагание:</i> выработка целей и задач работы на год
	6.	<i>Планирование:</i> Составление план индивидуального развития и путей совместных действий.
	7.	<i>Анализ</i> индивидуального плана развития молодого специалиста на предмет достижимости целей через мероприятия плана: путем сопоставления поставленных целей и содержания плана
	8.	<i>Диагностика</i> по выявлению затруднений в профессиональном становлении, связанных с психологическими особенностями молодого педагога, планирование работы с <i>психологом</i>

	9.	<i>Проектировочная</i> работа по подготовке основных документов педагога (планы уроков)
Основной этап	10.	<i>Координационная</i> деятельность в процессе реализации плана индивидуального развития
	11.	<i>Текущая совместная работа:</i> подготовка, проведение и посещение уроков, их анализ. Совместное участие в деятельности педагогических сообществ, методической работе. Оценка действий подопечного и своевременная коррекция его поведения, помощь в подготовке докладов, выступлений, методических разработок.
Контрольно-оценочный	12.	<i>Итоговая диагностика:</i> контрольные посещения уроков, тестирование, анкетирование.
	13.	Отчет молодого педагога: по предложенной форме, через участие в выставке наработок педагогов за год, и др.
	14.	<i>Совместный анализ</i> результативности индивидуального плана развития молодого специалиста путем сопоставления поставленных и достигнутых целей. <i>Рефлексия.</i>

План контроля качества обучения подопечного⁶

Подопечный: Иванов И.И.

Наставник: Петрова Г.С.

Дата начала работы: сентябрь года.

Контактные данные:

Частотность встреч:

Электронная почта, веб-сайт, веб-конференции: по запросам.

Место встреч:

Техническая цель: оказание помощи подопечному/ым.

Адаптивная цель: ускорение процесса обучения основным навыкам профессии, развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на подопечного задачи по занимаемой должности.

Стратегии роста как основа наставничества	Даты и сроки
<i>Общение – коррекция</i>	
<i>Общение – поддержка. Общение – снятие психологического барьера</i>	<i>В течение всего срока наставничества</i>

Ресурсы: *временные, технические*

Цели	Стратегические	<i>Создать оптимальные условия для повышения профессиональной компетенции подопечного</i>
	Личные	<i>Развивать профессионально значимые качества личности начинающего специалиста</i>
Профессиональный рост и развитие	Области роста	<ul style="list-style-type: none"> – умение управлять поведением; – умение адекватно моделировать личности других субъектов общения (учеников, родителей); – умение «подать себя в общении» и т. п.

⁶ План контроля качества обучения подопечного составляется чтобы обеспечить методическое сопровождение деятельности пар наставник – подопечный. План конфиденциален между наставником и подопечным.

	Предполагаемый план годового роста на следующий год	– <i>собственная мотивация;</i> – <i>новые возможности для повышения результатов образования</i>
	Новые компетенции	<i>Эмоциональный интеллект</i>
	Профессиональное развитие	<i>Интерактивные методы обучения</i>
Методы работы	Педагогические практики	<i>«Я расскажу – ты послушай»;</i> <i>«Я покажу – ты посмотри»;</i> <i>«Сделаем вместе»;</i> <i>«Сделай сам – я подскажу»;</i> <i>«Сделай сам и расскажи, что сделал»</i>
	Практики и процедуры	– <i>коучинг;</i> – <i>тренинг</i>

**ОПРОСНИК ДЛЯ АНАЛИЗА РЕЗУЛЬТАТОВ ВСТРЕЧИ НАСТАВНИКА
И ПОДОПЕЧНОГО**

1. Каковы были основные моменты встречи?

2. Что было особенно трудно/интересно в этой встрече?

3. Что бы Вы сделали по-другому?

4. Какие навыки наставника были продемонстрированы во время этой встречи?

5. Какие навыки наставника требуют доработки? Как они могут быть улучшены?
Требуется ли помощь?

ОПРОСНИК УЧАСТНИКОВ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

1. Пожалуйста, напишите название программы, в которой Вы участвуете.

2. В каком районе находится Ваша школа?

3. Укажите Ваш пол.

Женский

Мужской

4. Укажите Ваш родной язык.

5. Укажите Ваше образование.

6. Как Вы можете описать район, где находится Ваша школа (городская местность, пригород большого города, сельская местность, изолированная местность)?

7. Сколько Вы работаете в образовании?

8. Укажите Вашу должность.

9. Сколько обучающихся в Вашей школе?

10. Сколько молодых учителей в штате Вашей школы (до трех лет стажа)?

11. Участвуют ли Ваши молодые учителя в программах наставничества?

12. Если нет, то почему (учителя отказались, нет достаточно опытных наставников, нехватка средств, пр.)?

13. Есть ли у Вас четкое представление о роли наставника?

14. На Ваш взгляд, что самое главное в роли наставника?

15. Считаете ли Вы, что вновь назначенному руководителю или молодому учителю необходим наставник?

16. Считаете ли Вы, что работа в режиме наставничества приносит положительный эффект для практики вновь назначенного сотрудника школы?

17. Есть ли у Вас отрицательный пример участия в программе наставничества?

ФОРМАЛИЗОВАННЫЙ ОТЧЕТ НАСТАВНИКА О РЕЗУЛЬТАТАХ РАБОТЫ ПОДОПЕЧНОГО

Уважаемый наставник!

Предлагаем Вам принять участие в оценке процесса наставничества

(Ф. И. О. наставника)

(Ф. И. О. лица, в отношении которого осуществлялось наставничество)

Используя шкалу от 1 до 10 (где 10 – максимальная оценка, 1 – минимальная оценка), проведите оценку по нижеследующим параметрам.

№ п/п	Вопрос	Оценка
1	Достаточно ли было времени, проведенного Вами с лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество, для получения им необходимых знаний и навыков?	
2	Насколько точно следовало Вашим рекомендациям лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество?	
3	В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?	
4	В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?	
5	Насколько, по Вашему мнению, лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество, готово к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря наставничеству?	
6	Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма лица, в отношении которого осуществлялось наставничество?	

7	Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для нового сотрудника при прохождении наставничества?	
7.1	Помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения	
7.2	Освоение практических навыков работы	
7.3	Изучение теории, выявление пробелов в знаниях	
8	Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным?	
8.1	Самостоятельное изучение обучаемым материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте	
8.2	В основном самостоятельное изучение обучаемым материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону	
8.3	Личные консультации в заранее определенное время	
8.4	Личные консультации по мере возникновения необходимости	
8.5	Поэтапный совместный разбор практических заданий	
9	Оцените, в какой мере лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество, следует общепринятым правилам и нормам поведения и работы?	

10. Какие наиболее важные для успешного и самостоятельного выполнения должностных обязанностей, на Ваш взгляд, знания и навыки Вам удалось передать лицу, в отношении которого осуществлялось наставничество?

11. Использовались ли Вами какие-либо дополнительные эффективные методы обучения помимо перечисленных (если да, то перечислите их)?

12. С учетом вышеизложенного оцените общий личностный потенциал лица, в отношении которого осуществлялось наставничество (напротив выбранной графы поставьте значок «+»):

Общий личностный потенциал							
<i>очень высокий</i>	<i>высокий</i>	<i>высокий</i>	<i>средний</i>	<i>посредственный</i>	<i>низкий</i>	<i>низкий</i>	<i>близкий к нулевому</i>

Кратко опишите Ваши предложения и общие впечатления от работы с лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество:

(наименование должности
наставника)

(подпись)

(расшифровка
подписи)

(дата)

**ФОРМАЛИЗОВАННЫЙ ОТЧЕТ ПОДОПЕЧНОГО О ПРОХОЖДЕНИИ
НАСТАВНИЧЕСТВА И РАБОТЕ НАСТАВНИКА**

Уважаемый наставник!

Предлагаем Вам принять участие в оценке процесса наставничества

(Ф. И. О. наставника)

(Ф. И. О. лица, в отношении которого осуществлялось наставничество)

Используя шкалу от 1 до 10 (где 10 – максимальная оценка, 1 – минимальная оценка), проведите оценку по нижеследующим параметрам.

№ п/п	Вопрос	Оценка
1	Достаточно ли было времени, проведенного с Вами наставником для получения необходимых знаний и навыков?	
2	Как бы Вы оценили мастерство наставника?	
3	Насколько полезными в работе оказались полученные в процессе наставничества теоретические знания по Вашей специализации?	
4	Насколько полезными в работе оказались полученные в процессе наставничества практические навыки по Вашей должности?	
5	Насколько быстро Вам позволили освоиться на новом месте работы знания об истории, культуре, принятых в образовательном учреждении нормах и процедурах работы?	
6	Являются ли полученные в ходе наставничества знания и навыки достаточными для самостоятельного выполнения обязанностей, предусмотренных Вашей должностью?	
7	Расставьте баллы от 1 до 10 для каждого из методов при оценке времени, потраченного наставником на различные способы обучения при работе с Вами (1 – метод почти не использовался, 10 – максимальные затраты времени)	

7.1	В основном самостоятельное изучение материалов и выполнение заданий; ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте	
7.2	В основном самостоятельное изучение обучающимся материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону	
7.3	Личные консультации в заранее определенное время	
7.4	Личные консультации по мере возникновения необходимости	
7.5	Поэтапный совместный разбор практических заданий	

8. Какой из перечисленных или иных использованных методов обучения Вы считаете наиболее эффективным и почему?

9. Какие наиболее важные, на Ваш взгляд, знания и навыки для успешного выполнения должностных обязанностей Вам удалось освоить благодаря наставничеству?

10. Кто из коллег Вашего отдела, кроме наставника, особенно помог Вам в период адаптации?

11. Какой из аспектов адаптации показался Вам наиболее сложным?

12. Кратко опишите Ваши предложения и общие впечатления от работы с наставником:

(наименование должности) (подпись) (расшифровка подписи) (дата)

С отчетом ознакомлен(а)

(наименование наставника) должности (подпись) (расшифровка подписи) (дата)

**ФОРМАЛИЗОВАННЫЙ ОТЧЕТ РУКОВОДИТЕЛЯ МЕТОДИЧЕСКОГО
ОБЪЕДИНЕНИЯ ОБ ИТОГАХ НАСТАВНИЧЕСТВА**

Уважаемый руководитель методического объединения!
Предлагаем Вам принять участие в оценке наставничества

(Ф. И. О.)

(Ф. И. О. наставника)

(Ф. И. О. лица, в отношении которого осуществлялось наставничество)

Используя шкалу от 1 до 10 (где 10 – максимальная оценка, 1 – минимальная оценка), проведите оценку по нижеследующим параметрам.

№ п/п	Вопрос	Оценка
1	Насколько, по Вашему мнению, лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество, готово к самостоятельному исполнению должностных обязанностей?	
2	Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма лица, в отношении которого осуществлялось наставничество?	
3	Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для нового сотрудника при прохождении наставничества?	
3.1	Помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения	
3.2	Освоение практических навыков работы	
3.3	Изучение теории, выявление пробелов в знаниях	

3.4	Освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства (методов проведения исследований, процедур разработки заявки на грант и т. п.)	
4	Оцените, в какой мере лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество, следует общепринятым правилам и нормам поведения и работы	
5	Оцените, насколько возрос уровень знаний лица, в отношении которого осуществлялось наставничество, в результате прохождения наставничества	
6	Оцените, насколько улучшились навыки лица, в отношении которого осуществлялось наставничество, в результате прохождения наставничества	
7	Оцените, насколько точно лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество, соблюдает профессиональные и административные процедуры, принятые правила делопроизводства	

8. Какие наиболее важные для успешного и самостоятельного выполнения должностных обязанностей, на Ваш взгляд, знания и навыки приобрело лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество?

9. Кратко опишите Ваши предложения и общие впечатления от работы с лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество:

(наименование должности) (подпись) (расшифровка подписи) (дата)

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ГОРОДА НИЖНЕВАРТОВСКА ДЕТСКИЙ САД № 61
«СОЛОВУШКА»**

**ПРОГРАММА
«НАСТАВНИЧЕСТВО»**

г. Нижневартовск, 2016

СОДЕРЖАНИЕ

1. Целевой раздел.

- 1.1. Пояснительная записка
- 1.2. Этапы становления молодого педагога стр.
- 1.3. Цели и задачи
- 1.4. Планируемые результаты

2. Содержательный раздел .

- 2.1. Критерии отбора наставника
- 2.2. Этапы профессионального обучения молодого педагога
- 2.3. Перспективный план работы педагога-наставника
- 2.4. Примерное планирование индивидуальной работы с молодым педагогом
- 2.5. Индивидуальный план прохождения образовательного маршрута
- 2.6. Критериальная оценка сформированности индивидуального стиля деятельности молодого педагога (можно в 1 раздел)
- 2.7. Матрица уровней сформированности индивидуального стиля деятельности молодого педагога
- 2.8. Контроль деятельности молодых специалистов

3. Организационный раздел

- 3.1. Методическое обеспечение

4. Список литературы

1. ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ

1.1. Пояснительная записка

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции.

Сегодня изменились условия социализации и самореализации молодёжи, поэтому система наставничества вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. В современных условиях реформирования национальной системы образования особое значение приобретает тот факт, что молодой педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности.

Молодые специалисты, поступающие в дошкольные организации, часто испытывают потребность в общении, более глубоком знании психологии дошкольников, методик дошкольного воспитания, освоению ими новых педагогических технологий.

Педагогическая деятельность по своему характеру творческая. Сегодня востребован педагог с творческим проектно-конструктивным и духовно-личностным опытом, способный к развитию умений мобилизовать свой личностный потенциал в современной системе образования дошкольника. Каждый ребенок требует индивидуализации образования, добра, участия, ласки.

Именно поэтому акцент необходимо делать на профессиональное становление, эффективную работу и создание условий, побуждающих к такой работе педагога.

Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности:

- новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление
- различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние
- необходимое взаимодействие семьи и ДООУ требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

Становление молодого педагога, его активной позиции – это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности. Программа, по нашему мнению, должна помочь становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

1.2. Этапы становления молодого педагога включают:

- адаптацию (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности)
- стабилизацию (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности)
- преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности).

Программа, должна помочь становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

- вхождение в образовательное пространство;
- профессиональное самоопределение;
- творческая самореализация;
- проектирование профессиональной карьеры;
- вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность;
- самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

Программа «Наставничество» направлена на становление молодого педагога и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

1.3. Цели и задачи

Цель программы: Оказание помощи молодым специалистам в приобретении профессиональной компетентности и их профессионального роста, формирование кадрового потенциала в ДОУ.

Задачи программы:

1. Оказывать помощь в проектировании и организации образовательного процесса в работе с дошкольниками и во всех видах их деятельности в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемой программы.
2. Внедрять передовые педагогические технологии и педагогический опыт.
3. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями.
4. Привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности закрепить их в профессии.

1.4. Планируемые результаты

1. Приобретение профессиональной компетентности и профессиональный рост педагогов.
2. Овладение передовыми педагогическими технологиями и ИКТ компетенциями.

2. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ

2.1. Критерии отбора наставников

Таблица 1

Квалификация сотрудника	Должность: воспитатель высшей квалификационной категории. Наличие предыдущего опыта наставничества.
Показатели результативности	<ul style="list-style-type: none">• Стабильно высокие результаты образовательной деятельности• Отсутствие жалоб от родителей
Профессиональные знания и навыки	<ul style="list-style-type: none">• Знание и умение организовать все виды детской деятельности (разнообразие форм и методов работы)• Владение компьютерными программами• Умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и обучающимися.

Профессионально важные качества личности	<ul style="list-style-type: none"> • Умение обучать других • Умение слушать • Умение говорить (грамотная, выразительная речь) • Аккуратность, дисциплинированность • Ответственность • Ориентация на результат • Командный стиль работы
---	--

2.2. Этапы профессионального обучения молодого педагога

Таблица 2

Этапы обучения	Планируемые действия
1. Знакомство с нормативноправовой базой, образовательной программой, документацией, в соответствии с номенклатурным номером	<ul style="list-style-type: none"> • изучение «Закона об Образовании» • изучение ФГОС • изучение Устава организации и локальных актов • изучение образовательной программы ДОУ • изучение технологии подготовки календарного плана • изучение методических материалов для работы в группе
2. Технология проведения организованной образовательной деятельности	<ul style="list-style-type: none"> • изучение всех форм и видов детской деятельности • разработка плана-конспекта ООД совместно с наставником • посещение ООД наставником
	<ul style="list-style-type: none"> • посещение наставником всех режимных моментов • самоанализ молодого педагога
3. Работа на ПК	<ul style="list-style-type: none"> • работа на ПК (умение работать в Word, Exel) • использование мультимедиа во всех режимных моментах (умение работать в Power Point)

2.3. Перспективный план работы педагога-наставника

Таблица 3

Месяц	Содержание работы	Методы работы
Сентябрь	<ol style="list-style-type: none"> 1. Адаптация ребенка в детском саду. Взаимоотношение педагога с детьми и сотрудниками ДОУ. 2. Психолого-педагогические основы установления контактов педагога с воспитанниками 3. Оформление документации группы 4. Педагогическая диагностика 	<p>Консультация и ответы на интересующие вопросы.</p> <p>Консультации и показ проведения режимных моментов</p> <p>Подбор диагностического материала, оказание помощи.</p>
Октябрь	<ol style="list-style-type: none"> 1. Родительское собрание. 2. Профессиональная деятельность педагога и планирование образовательной работы. 3. Ознакомление с нормативной базой. 	<p>Помощь в организации и проведении собрания, обсуждение собрания.</p> <p>Консультация, оказание помощи и ответы на интересующие вопросы.</p> <p>Знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДОУ. Оказание помощи</p>

Ноябрь	<ol style="list-style-type: none"> 1. Методика проведения детских праздников. 2. Планирование работы с родителями, оформление наглядной информации для родителей. 3. Мастер-классы: проведение организованной образовательной деятельности и режимных моментов. 4. Составление конспектов планов мероприятий. 	<p>Помощь в подготовке и организации осеннего праздника. Наблюдение за наставником в роли ведущей и персонажа.</p> <p>Консультация и помощь в составлении плана работы с родителями, подбор материала для родителей.</p> <p>Посещение молодым специалистом организованной образовательной деятельности и режимных моментов у наставника.</p> <p>Помощь в составлении конспекта организованной образовательной деятельности, планирование проекта «День матери».</p> <p>Контроль.</p> <p>Подведение итогов.</p>
Декабрь	<ol style="list-style-type: none"> 1. Психологопедагогические основы установления контактов с семьей воспитанников. 2. Просмотр конспекта и проведение организованной образовательной деятельности молодым специалистом. 3. Подготовка к новогодним мероприятиям. 	<p>Наблюдения за молодым специалистом во время его общения с родителями воспитанников.</p> <p>Посещение занятий молодого специалиста. Обсуждение. Составление плана предварительной работы с детьми и родителями.</p>
Январь	<ol style="list-style-type: none"> 1. Организация индивидуальной работы с детьми. 2. Углубленное знакомство с локальными актами ДОУ. 3. Роль игры в развитии дошкольников 	<p>Посещение занятий молодого специалиста.</p> <p>Обсуждение. Знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДОУ.</p> <p>Консультации наставника, наблюдение за работой молодого специалиста – совместная игровая деятельность.</p>
Февраль	<ol style="list-style-type: none"> 1. Основные проблемы в педагогической деятельности молодого специалиста. 2. Использование современных технологий в воспитательном процессе. 3. Использование в работе проектов. Проект «Защитники отечества», «Милая мама» 	<p>Консультация и решения выхода из этих проблем.</p> <p>Консультация и ответы на интересующие вопросы.</p> <p>Планирование.</p> <p>Контроль.</p> <p>Подведение итогов.</p>
Март	<ol style="list-style-type: none"> 1. Просмотр конспекта и проведение организованной образовательной деятельности молодым специалистом. 2. Использование в работе ИКТ. 	<p>Посещение занятий молодого специалиста. Обсуждение.</p> <p>Консультация, использование презентаций в работе с детьми и родителями.</p>
Апрель	<ol style="list-style-type: none"> 1. Причины возникновения конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе педагогической деятельности. 2. Родительское собрание. 3. Подготовка к мониторингу развития детей. 	<p>Обсуждение и консультирование молодого педагога по этой теме.</p> <p>Проведение собрания, обсуждение собрания.</p> <p>Оказание помощи. Контроль.</p>
Май	<ol style="list-style-type: none"> 1. Подготовка к летней – оздоровительной компании 2. Подведение итогов работы. 	<p>Консультация и ответы на интересующие вопросы. Самоанализ молодого воспитателя.</p>

2.4. Примерное планирование индивидуальной работы с молодым педагогом

Таблица 4

Посещение ООД и режимных моментов	Профессиональные умения и навыки, которые необходимо совершенствовать	План мероприятий, необходимых для решения выявления проблем	Тема по самообразованию
1	2	3	4
Сентябрь			
<p>Знакомство с молодым педагогом, информирование его о плане работы наставника на текущий год. Выявление его интересов и потребностей для составления индивидуального плана работы (<i>план работы в течение года может корректироваться</i>).</p> <p>Консультации по планированию образовательной работы в группе, по ведению необходимой документации</p>			
Октябрь			
Посещение утреннего приема детей (общение с детьми и родителями) организация индивидуальной работы, игровой деятельности и т.д.)	<ul style="list-style-type: none"> - Умение распределять деятельность детей; - умение выявлять интересы и склонности детей; - знание разных видов игр для детей данного возраста; - умение правильно подбирать комплексы упражнений; - умение грамотно использовать приемы объяснения и показа 	<p>Консультация «Организация различных форм работы с детьми в группе в утренние часы»</p> <p>Консультация «Организация утренней гимнастики»</p>	<p>Изучение методической литературы по организации игровой деятельности детей; подобрать перечень разных видов игр, используемых в работе с детьми дошкольного возраста</p>
Посещение утренней гимнастики	<ul style="list-style-type: none"> - Умение правильно подбирать комплексы упражнений. умение грамотно использовать приемы объяснения и показа; - Умение правильно подбирать комплексы гимнастики 	<p>Консультация «Организация утренней гимнастики».</p>	<p>Изучение методических рекомендаций по организации утренней гимнастики в ДОУ - подобрать комплексы упражнений для утренней гимнастики</p>
Ноябрь			
Посещение ООД по речевому развитию	<ul style="list-style-type: none"> - умение грамотно подготовить занятие; - умение сопоставлять задачи и содержание занятия; - умение использовать разные методы и приемы для решения поставленных задач 	<p>Консультация «Подготовка и проведение ООД по речевому развитию»</p>	<p>Изучение методической литературы по речевому развитию дошкольников</p>

Посещение ООД по познавательном у развитию – математические представления		Мастер-класс Консультация «Подготовка и проведение занятий по формированию математических представлений»	Изучение методической литературы по развитию математических представлений у детей дошкольного возраста
Декабрь			
Анализ организации деятельности во второй половине дня (подъем детей, корригирующая гимнастика, организация индивидуально й работы, игровой и самостоятельно й деятельности детей. Общение с детьми и родителя	Умение грамотно организовывать деятельность детей; - умение управлять самостоятельной деятельностью детей; - организация индивидуальной работы с детьми	Консультация «Организация образовательной работы с детьми группы во второй половине дня»	Изучить методические рекомендации по организации и руководству самостоятельной деятельности дошкольников
Повторное посещение утренней гимнастики			
Январь			
Посещение ООД по художественно-эстетическому развитию - рисование	Умение грамотно подготовить занятие; - умение сопоставлять задачи и содержание занятия: - умение использовать разные методы и приемы для решения поставленных задач; - умение подвести итог занятия	Консультация «Подготовка и проведение ООД по рисованию».	Изучение методических рекомендаций по художественно-эстетическому развитию детей дошкольного возраста, особенности организации изобразительной деятельности детей
Февраль			
Посещение ООД по художественно-эстетическому развитию - (лепка, аппликация)	Умение грамотно подготовить занятие; - умение сопоставлять задачи и содержание занятия: - умение использовать разные методы и приемы для решения поставленных задач; - умение подвести итог занятия	Консультация и проведение ООД по лепке». Мастер-класс. Консультация и проведение ООД по аппликации». Мастер-класс.	Изучение методических рекомендации по руководству художественно-эстетическим развитием у детей
Март			
Посещение ООД по познавательном у развитию и речевому развитию	Умение грамотно подготовить занятие; - умение сопоставлять задачи и содержание занятия: - умение использовать разные методы и приемы для решения поставленных задач; - умение подвести итог занятия	Консультация «Подготовка и проведение ООД по экологии». Мастер-класс. Консультация «Подготовка и проведение занятий по ОБЖ». Мастер-класс	Изучение программы Р. Б. Стеркиной, О. Л. Князевой «Я, ты, мы» и технологию Е. В. Гончаровой «Экология для малышей»

Апрель			
Анализ социально коммуникативного развития, гражданско-патриотическое воспитание	Умение грамотно подготовить ООД; - умение сопоставлять задачи и содержание ООД; - умение использовать разные методы и приемы для решения поставленных задач; - умение подвести итог ООД	Консультация «Подготовка и проведение ООД по социально-коммуникативному развитию детей». Мастер-класс.	Изучение методических рекомендации по организации ООД социально-коммуникативного развития детей и гражданско-патриотического воспитания
		Консультация «Подготовка и проведение ООД по гражданско-патриотическом у воспитанию детей» Мастер-класс	
Май			
Повторное посещение ООД по выбору	Умение применять полученные умения, навыки, формы, методы и приемы	Планирование необходимой индивидуальной работы на следующий учебный год	Выявление новых интересов и потребностей молодого педагога на следующий учебной год

2.5. Индивидуальный план прохождения образовательного маршрута (составляется и заполняется непосредственным руководителем)

Ф.И.О. сотрудника (молодого педагога) _____

Должность: _____

Название маршрута _____

Наставник _____

План работы на период с «__» _____ 20__ года по «__» _____ 20__ год Подведение итогов по данному плану «__» _____ 20__ год

№ п/п	Задание (что конкретно посетить, освоить, изучить)	Цель / планируемый результат	Сроки выполнения	Отметка о выполнении / подпись стажера
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				
7.				

8.				
9.				

Руководитель _____ // (подпись руководителя)

Ознакомлен(а) _____ // (подпись сотрудника)

Дата _____

Комментарии наставника/руководителя о результатах выполнения данного плана, итогах прохождения наставничества:

Подпись наставника/руководителя _____ / _____

2.6. Критериальная оценка сформированности индивидуального стиля деятельности молодого педагога

Таблица 5

Критерий	Показатели	Индикаторы
Ориентационная направленность	Эмоционально-оценочный	1. Целостность системы ценностных ориентаций в отношениях с участниками образовательного пространства 2. Активность и последовательность в их реализации 3. Преобладание внутренних стимулов над внешними
	Ценностно-смысловой	1. Удовлетворенность личностных интересов в профессии. 2. Удовлетворенность социально-групповых интересов 3. Собственное мнение, видение достижения профессиональных идей, самоактуализация личности в профессии 4. Стремление к абсолютному благу участников взаимоотношений (воспитанники, родители, коллеги и т.д.)
Процедурно-знаниевая основа деятельности	Когнитивный	Знания, умения, опыт, принятие доминирующей парадигмы, концепции, стратегии педагогической деятельности
	Деятельностный	1. Отбор и применение соответствующих технологий, методов, приемов и способов деятельности 2. Формирование и закрепление новых профессиональных свойств и качеств
	Творческий	1. Выявление коллизий в педагогической деятельности 2. Исследование возможных способов устранения причин противоречий – перенос нового способа (алгоритма) решения на другие ситуации педагогической деятельности, построение индивидуального пути своего профессионального роста

Рефлексивная основа деятельности	Поведенческий	Выраженность степени стремления к саморазвитию на основе сложившегося представления о себе
	Оценочный	1. Осознание собственного стиля деятельности 2. Самопознание, самооценка соотношения возможностей и уровня притязаний в профессии 3. Самоконтроль собственной деятельности и ее результатов
	Коррекционный	1. Определение на основе своего собственного опыта оптимальных методов и приемов работы, уточнение путей организации деятельности, преодоление недостаточно развитых, негативных качеств, свойств, условий за счет высокоразвитых, благоприятных 2. Самокоррекция (внесение корректив в программу профессионального саморазвития)

2.7. Матрица уровней сформированности индивидуального стиля деятельности молодого педагога

Таблица 6

Критериальная база			Уровни			
Критерий	Показатели	Индикаторы	I	II	III	IV
Ориентационная направленность	Эмоционально-оценочный	1. Целостность системы ценностных ориентаций в отношениях с участниками образовательного пространства 2. Активность и последовательность в их реализации 3. Преобладание внутренних стимулов над внешними				
	Ценностно-смысловой	1. Удовлетворенность личностных интересов в профессии. 2. Удовлетворенность социально-групповых интересов 3. Собственное мнение, видение достижения профессиональных идей, самоактуализация личности в профессии 4. Стремление к абсолютному благу участников взаимоотношений (воспитанники, родители, коллеги и т.д.)				
Процедурно-знаниявая основа деятельности	Когнитивный	Знания, умения, опыт, принятие доминирующей парадигмы, концепции, стратегии педагогической деятельности				
	Деятельностный	1. Отбор и применение соответствующих технологий, методов, приемов и способов деятельности 2. Формирование и закрепление новых профессиональных свойств и качеств				

	Творческий	1. Выявление коллизий в педагогической деятельности 2. Исследование возможных способов устранения причин противоречий – перенос нового способа (алгоритма) решения на другие ситуации педагогической деятельности, построение индивидуального пути своего профессионального роста				
Рефлексивная основа деятельности	Поведенческий	Выраженность степени стремления к саморазвитию на основе сложившегося представления о себе				
	Оценочный	1. Осознание собственного стиля деятельности 2. Самопознание, самооценка соотношения возможностей и уровня притязаний в профессии 3. Самоконтроль собственной деятельности и ее результатов				
	Коррекционный	1. Определение на основе своего собственного опыта оптимальных методов и приемов работы, уточнение путей организации деятельности, преодоление недостаточно развитых, негативных качеств, свойств, условий за счет высокоразвитых, благоприятных 2. Самокоррекция (внесение корректив в программу профессионального саморазвития).				

*Условные обозначения:

I — пропедевтический - потенциальный,

II — базово репродуктивный,

III — технологический,

IV — креативный;

«←» — не сформирован, не проявляется,

«+/-» — выражен фрагментарно, интуитивен, «+» — сформирован, проявляется, «+/+» — высокая степень выраженности.

Данная критериальная база обладает достаточно высоким уровнем абстрагирования исследуемого процесса и функциональной универсальностью, что позволяет осуществлять диагностику и мониторинг становления индивидуального стиля деятельности молодого педагога, а стало быть, в определенной степени прогнозировать направление развития процесса. В свою очередь это позволяет проектировать и корректировать индивидуальную траекторию профессионально-личностного роста молодых специалистов и оптимизировать научно-методическое сопровождение их деятельности.

2.8. Контроль деятельности молодых специалистов

Таблица 7

№	Вопросы контроля	Дата контроля	Форма контроля	Контрольная документация	Ответственный за контроль
1	Знание программ и технологий, реализуемых в ДОУ	Через 3 месяца с даты поступления	собеседование	Карта персонального контроля	Ст. воспитатель
2.	Посещение специалистам и занятий опытных педагогов	В течение года	Совместный анализ занятий	Карта персонального о контроля	Ст. воспитатель
3.	Участие педагога в педагогических мероприятиях	В течение года	Выступление на педчасах, педсоветах	Карта персонального контроля	Ст. воспитатель
4.	Аудиторские проверки	По запросу специалиста	Посещение занятий	Карта персонального контроля	Заведующий Зам. зав. по ВиМР
5.	Наставничество	В течение года	Беседа с наставником	Карта персонального контроля	Старший воспитатель
6.	Работа с родителями	1 раз в квартал	Анализ документации, беседа с родителями	Карта персонального контроля	Заведующий Зам. зав. по ВиМР Ст. воспитатель
7.	Педагогическая документация	В течение года	Анализ документации	Анализ плана	Ст. воспитатель
8.	Социальная активность	В течение года	Посещение районных мероприятий	Материалы конкурсов	Заведующий Зам. по ВиМР Ст. воспитатель

По мнению авторов-разработчиков, данная программа «Наставничество» должна помочь непрерывному процессу развития профессионального опыта молодого педагога, который включает в себя социально-психологическое и профессиональное самоопределение личности, управление этим процессом и его научно-методическим сопровождением.

3. ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ РАЗДЕЛ

3.1. Методическое обеспечение

Для реализации Программы, молодому педагогу предоставляется методические материалы:

Таблица 7

Область	Методические материалы
Физическое развитие	<p>«Радуга»: программа воспитания, образования, развития детей от 2 до 7 лет в условиях детского сада. Авторы: Т.И. Гризик, Т.Н. Доронова, Е.В. Соловьёва, С.Г. Якобсон. М.: Просвещение, 2010. 111с.</p> <p>Глазырина Л.Д. Физическая культура – дошкольникам. Старший возраст. Москва, «Владос», 1999г.</p> <p>Лайзане С. Я. Физкультура для малышей: Книга для воспитателей детских садов. - М.: Просвещение, 1987.</p> <p>Н.В. Полтавцева, Н.А.Гордова. Физическая культура в дошкольном детстве. Москва: Просвещение 2005.</p>
Социально-коммуникативное развитие	<p>«Радуга»: программа воспитания, образования, развития детей от 2 до 7 лет в условиях детского сада. Авторы: Т.И. Гризик, Т.Н. Доронова, Е.В. Соловьёва, С.Г. Якобсон. М.: Просвещение, 2010. – 111с.</p> <p>Гризик Т.И. «Познаю мир»: Методические рекомендации для воспитателей работающих по программе «Радуга». – М.: Просвещение, 1999.</p> <p>Гризик Т.И. «Познаю мир: Я люблю во всём порядок»: Развивающая книга для детей среднего дошкольного возраста – М.: Просвещение, 1999.</p> <p>«На пороге школы»: Методические рекомендации для воспитателей, работающих с детьми 6-7 лет по программе «Радуга»/ Т.Н. Доронова, Т.И. Гризик, Л.Ф. Климанова и др. – М.: Просвещение, 2002.</p> <p>Гризик Т.И. «Познавательное развитие детей 2-7 лет» Методическое пособие для воспитателей/ Т.И. Гризик – М.: Просвещение, 2010.</p> <p>Доронова Т.Н. «Сделаю сам»: дид. альбом для занятий по ручному труду с детьми среднего дошкольного возраста. М.: Просвещение, 2005.</p>
Речевое развитие	<p>«Радуга»: программа воспитания, образования и развития детей от 2 до 7 лет в условиях детского сада/ Т.И. Гризик, Т.Н. Доронова, Е.В. Соловьёва, С.Г. Якобсон и др. М.: Просвещение, 2010. – 111с.</p> <p>«Учусь говорить»: Методические рекомендации для воспитателей, работающих с детьми 3-6 лет по программе «Радуга». – 2-е издание. Гербова В.В. – М.: Просвещение, 2002.</p> <p>«Учусь говорить»: пособие для детей 5-6 лет/ В.В. Гербова. – М.: Просвещение. 2009. – 40с.</p> <p>«Учусь говорить»: Методические рекомендации для воспитателей, работающих с детьми 3-6 лет по программе «Радуга». – 2-е издание. Гербова В.В. – М.: Просвещение, 2002.</p>

Познавательное развитие	<p>«Радуга»: программа воспитания, образования и развития детей от 2 до 7 лет в условиях детского сада/ Т.И. Гризик, Т.Н. Доронова, Е.В. Соловьёва, С.Г. Якобсон и др. М.: Просвещение, 2010. 111с.</p> <p>Соловьёва Е.В. «Формирование математических представлений детей 2-7 лет»: Методическое пособие для воспитателей/ Е.В. Соловьёва – М.: Просвещение, 2010.</p> <p>Гризик Т.И. «Познавательное развитие детей 2-7 лет» Методическое пособие для воспитателей / Т.И. Гризик – М.: Просвещение, 2010.</p> <p>Гризик Т.И. «Познаю мир: развивающая книга для детей 5-6 лет» / Т. И. Гризик – М.: Просвещение, 2009.</p> <p>«Познаю мир: Предметы вокруг нас»: развивающая книга для детей среднего дошкольного возраста Гризик Т.И. – М.: Просвещение, 1999.</p>
Художественно-эстетическое развитие	<p>«Радуга»: программа воспитания, образования и развития детей от 2 до 7 лет в условиях детского сада/ Т.И. Гризик, Т.Н. Доронова, Е.В. Соловьёва, С.Г. Якобсон и др. М.: Просвещение, 2010. – 111с.</p> <p>Доронова Т.Н. «Природа, искусство и изобразительная деятельность детей»: методические рекомендации для воспитателей, работающих с детьми 3-6 лет по программе «Радуга»/ Т.Н. Доронова. – 6-е изд. – М.: Просвещение, 2007. – 160 с.</p>
	<p>«Детям о народном искусстве»: учебно-наглядное пособие для детей дошкольного возраста. Грибовская А.А. – М.: Просвещение, 2004.</p>

Список литературы

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
2. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования (Утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 октября 2013 г. № 1155);
3. «Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам дошкольного образования» (приказ Министерства образования и науки РФ от 30 августа 2013 года №1 014);
4. Радуга. Примерная основная образовательная программа дошкольного образования: проект / (С. Г. Якобсон, Т. И. Гризик, Т. Н. Доронова и др.; науч. рук. Е. В. Соловьёва). – М.: Просвещение, 2014. – 232 с.
5. Диагностика и развитие профессионального мастерства педагогов / Н. В. Микляева, Ю. В. Микляева. – М. :Айрис-Пресс, 2008. – 144с.

Государственное бюджетное специальное (коррекционное) образовательное учреждение
для обучающихся, воспитанников с ограниченными
возможностями здоровья специальная (коррекционная) общеобразовательная школа
(V вида) №5 Адмиралтейского района Санкт-Петербурга

Принято	на	Утверждаю
заседании		Директор ГБС(К)ОУ (V вида) №5
педагогического совета		_____ / <u>Н.Н. Львовская</u>
Протокол № <u>1</u> от		Приказ № _____ от
<u>«29» августа 2014 года</u>		<u>« » 2014 года</u>

ПРОГРАММА

«Наставничество»

Автор: методист
Филимонова Татьяна Николаевна, высшая
квалификационная категория

2014 - 2015 учебный год
Санкт-Петербург

Пояснительная записка

В связи с социально-экономическими и культурными преобразованиями, происходящими в России на рубеже XX и XXI столетий, резко изменились условия социализации и самореализации молодёжи. От состояния молодёжной политики зависит будущее страны, способность общества к преодолению системного кризиса и перспектива развития России. Особое место в социально-демографической группе молодёжи занимает молодой педагог. В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль учителя, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности:

- новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление
- различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние
- необходимое взаимодействие семьи и школы требует специальной подготовки молодых учителей к работе с родителями.

Становление молодого учителя, его активной позиции – это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности. Программа, по мнению её разработчиков, должна помочь становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

Этапы становления молодого учителя включают:

- адаптацию (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности)
- стабилизацию (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности)
- преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности) **Параметры становления профессионального мастерства молодого учителя в современных условиях** определяются как ряд взаимосвязанных аспектов:
 - общесоциального, суть которого заключается в закреплении выпускника Вуза в новой социальной роли, в выработке у него определённого стабильного отношения к этой роли,
 - собственно профессионального, предполагающего включение молодого специалиста в реальную образовательную практику, овладение ею, освоение ведущих профессиональных функций,
 - психологического. Включающего утверждение в новой деятельности, выработку индивидуального образа профессиональной деятельности.

Программа, по мнению её разработчиков, должна помочь становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

1. вхождение в профессиональное образовательное пространство,
2. профессиональное самоопределение,
3. творческая самореализация,
4. проектирование профессиональной карьеры,
5. вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность.
6. самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

Можно выделить два ведущих направления в становлении учителя:

Направления	Содержание направления
профессионализация	Появление новых качеств профессионала и именно здесь молодому учителю необходимо наставничество.
социализация	Появление новых качеств личности

Программа «Наставничество» направлена на становление молодого учителя и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

Цель программы: в школе успешно работает педагогически и методически грамотный молодой учитель.

Задачи программы:

1. активное целенаправленное формирование устойчивой и осознанной мотивации быть учителем
2. организация внутришкольной методической работы с молодым учителем.
3. организация наставничества по различным направлениям с молодым учителем.
4. создание творческой группы «Школа молодого педагога» для постоянных консультаций с начинающими учителями

Основной подход в оказании помощи молодым учителям – амбивалентный, при нём проявляется взаимная заинтересованность опытных и начинающих учителей.

Важнейшим этапом в профессиональном становлении учителей является первые 2-3 года работы в школе.

Цель наставничества в этот период работы молодого учителя: увидеть связь между деятельностью молодого специалиста и результатами, выраженными в развитии учащихся, их общей культуре, умении применять теорию на практике и т.д.

План работы объединения «Школа профессионального мастерства» /2014-2015 уч. год/

Содержание работы	Дата	Ответственные
<ul style="list-style-type: none"> - Знакомство со школой, представление молодых педагогов, заполнение информационной карты. - Закрепление за молодыми специалистами наставников. - Посещение уроков молодых специалистов. - Индивидуальные беседы и консультации с молодыми педагогами. 	сентябрь	Директор школы, зам. директора по УВР, руководитель ШПМ

Содержание работы	Дата	Ответственные
<ul style="list-style-type: none"> - Организация работы наставников. - Составление плана работы молодого специалиста. Определение темы по самообразованию. - Анкетирование (выявление профессиональных затруднений в работе на начало года). - Посещение уроков молодых педагогов - Индивидуальные беседы и консультации с молодыми педагогами. 	октябрь	Наставники, Руководитель ШПМ, Зам. директора по УВР
<ul style="list-style-type: none"> - Семинар «Нормативно-правовая база учителя. Требования к оформлению школьной документации». - Посещение уроков молодых педагогов - Индивидуальные беседы и консультации с молодыми педагогами. 	ноябрь	Зам. директора по УВР, Руководитель ШПМ, наставники
<ul style="list-style-type: none"> - Круглый стол «Основные проблемы начинающего педагога» - Посещение уроков молодых специалистов. - Индивидуальные беседы и консультации с молодыми педагогами. 	декабрь	Руководитель ШПМ, Зам. директора по УВР, наставники
<ul style="list-style-type: none"> - Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов - Анкетирование и собеседование. Сравнение результатов. 	январь	Руководитель ШПМ. наставники
<ul style="list-style-type: none"> - Практикум «Как подготовить современный урок?» - - Посещение уроков молодых специалистов. - Индивидуальные беседы и консультации с молодыми педагогами. 	февраль	Руководитель ШПМ, Педагоги-наставники
- Круглый стол «Использование инновационных технологий в учебно-воспитательном процессе» (встреча с педагогами-новаторами)	март	Руководитель ШПМ, Педагоги-наставники, педагоги-новаторы
Неделя молодого педагога	апрель	Руководитель ШПМ, Педагоги-наставники
Подготовка методических рекомендаций в помощь молодому специалисту	В течение года	Руководитель ШПМ, Педагоги-наставники
Оказание психологической помощи молодым педагогам	В течение года по запросу	Психологическая служба
Знакомство с новинками методической литературы	ежемесячно	Зав. библиотекой
Мастер-класс «Использование современных образовательных технологий в учебном процессе». Посещение молодыми специалистами занятий опытных педагогов. Анализ посещенных уроков.	В течение года	Зам. директора по УВР, председатели ШМО, методист
Анализ и самоанализ результатов работы, выявление проблем, над которыми надо поработать. (анкетирование + интерактивная беседа)	май	Руководитель ШПМ, Педагоги-наставники

Занятия с молодыми специалистами:

- Учебный план – Рабочая программа учителя – тематическое планирование.
- Задача урока (образовательная, развивающая, воспитательная)
- Методические требования к современному уроку.
- Соответствие методов обучения формам организации урока.
- Соблюдение на уроке санитарно-гигиенических требований к обучению школьников.
 - Индивидуализация и дифференциация в обучении: различия, формы и методы.
 - Школьная документация.
 - Организация индивидуальных занятий с высокомотивированными на учёбу обучающимися.
 - Организация индивидуальных занятий с низкомотивированными на учёбу обучающимися.
 - Школьное образовательное пространство. Вхождение в него и участие в его расширении.

Критериями оценивания педагогической деятельности молодого учителя учителем-наставником можно считать:

№№	Показатели	Владеют в достаточной степени	Скорее владеют	Затрудняются ответить	Не владеют
1. Теоретическая готовность к практике преподавания					
1	Уровень теоретической подготовки по преподаваемой дисциплине				
2	Умение использовать на уроке результаты современных исследований в области данной науки				
3	Свободное владение материалом урока				
2. Методическая готовность к практике преподавания					
1	Умение самостоятельно составлять конспект урока				
2	Умение вызвать интерес у учащихся к теме урока, к изучаемой проблеме				
3	Умение осуществлять контроль за качеством освоения учебного материала учащимися (опрос)				
4	Умение объективно оценивать ответ учащегося				
5	Умение применять разнообразные методы изложения нового материала				
6	Умение использовать технологии активного обучения				

7	Умение поддерживать обратную связь с коллективом учащихся в течение всего урока				
8	Умение организовать самостоятельную творческую работу учащихся на уроке				
9	Умение стимулировать учащихся к выполнению домашнего задания				
3. Психологическая и личностная готовность к преподавательской деятельности					
1	Умение анализировать собственную преподавательскую деятельность				
2	Умение свободного коллективного и индивидуального общения на уроке				
3	Владение вербальными и невербальными средствами общения				
4	Наличие чувства уверенности в себе				

Оценка педагогической деятельности молодого специалиста учителем наставником может осуществляться по следующим критериям:

№№	Показатели	Владеют в достаточной степени	Скорее владеют	Затрудняются ответить	Не владеют
1 Устойчивое осознанное, активное отношение молодого специалиста к профессиональной роли учителя					
1	Положительное отношение к профессии				
2	Стремление к общению с детьми и осознанность выбора форм работы с ними.				
3	Анализ и самоанализ результатов деятельности				
2. Уровень владения педагогическим и методическим мастерством					
1	Умение излагать материал ясно, доступно, соблюдая последовательность				
2	Умение выделять основные единицы или блоки знаний				
3	Владение навыками организации учащихся для самостоятельного осмысления материала				
4	Владение различными методами и технологиями обучения				
5	Умение выстраивать систему уроков и подачу материала, использование проблемных и творческих ситуаций				

6	Владение технологией внеклассной работы с учащимися как по предмету. Видение структуры образовательного пространства школы				
7	Творческая организация работы. Проектная, исследовательская работа учащихся на уроке и во внеурочное время.				
8	Владение навыками индивидуальной работы с учащимися как в процессе учебной, так и внеклассной деятельности. Умение работать с диагностическим паспортом ученика и класса				
9	Владение проектировочными и конструктивными умениями				
3. Степень согласованности компонентов профессиональной адаптации в процессе подготовки молодого учителя					
1	Уровень решения профессиональных задач				
2	Умение корректировать и прогнозировать результаты педагогической деятельности				
3	Адекватность самооценки готовности к работе в ОУ				

Программа «Наставничество» безусловно должна помочь непрерывному процессу развития профессионального опыта молодого педагога, который включает в себя социально-психологическое и профессиональное самоопределение личности, управление этим процессом и его научно-методическим сопровождением.

**ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА
В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Методические рекомендации

Составители:

*Ю. Г. Дерябина, Е. Н. Жеребятьева, Н. В. Орлова,
А. А. Фролова*

Технический редактор

Е. В. Дробышева

Подписано в печать

Формат 60x84¹/₁₆. Бумага офсетная.

Гарнитура Times New Roman

Усл. печ. л. 6,0 Тираж экз.

Тамбов: Изд-во ТОИПКРО, 2020.

Лицензия серия ИД № 03312 от 20 ноября 2000 года
Государственного учреждения дополнительного образования
Тамбовского областного института повышения квалификации работников образования