



ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 62 общеразвивающего вида с приоритетным
осуществлением деятельности по физическому развитию детей
Невского района Санкт-Петербурга

ПРИНЯТА

Решением педагогического совета
ГБДОУ детского сада №62
Невского района Санкт-Петербурга
Протокол № 1 от 30.08.2024 г.



УТВЕРЖДЕНА

Приказом № 144 от 30.08.2024 г.
Заведующим ГБДОУ № 62
Невского района Санкт-Петербурга
О.М. Бойковой

ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

по теме:

«Театральное творчество в патриотическом воспитании дошкольника или
«Критическое мышление» как элемент развития личности»

Разработали:

Заместитель заведующего

Шагнахметова А.С.

Музыкальный руководитель:

Хайбрахманова Э.Э.

Воспитатели:

Чаплина Ю. Б.

Мостовицкова Т.С.

Санкт-Петербург

2024

Содержание

1. Паспорт программы	3
2. Пояснительная записка	5
3. Общие положения	9
3.1. Основные термины	9
3.2. Формы наставничества	10
3.3. Модели наставничества	11
3.4. Принципы организации наставничества	14
3.5. Правила общения	15
3.6. Основные методы наставничества	15
3.7. Обратная связь как инструмент развития	16
4. Содержание программы	17
4.1. План саморазвития педагога-наставника	17
4.2. Этапы реализации программы	18
4.3. Условия эффективности организации наставничества	20
4.4. Оценка эффективности внедрения Персонализированной Программы наставничества	20

1. Паспорт программы

Название программы	Театральное творчество в патриотическом воспитании дошкольника или «Критическое мышление» как элемент развития личности
Авторы	Шияхметова Аделя Саимовна Чаплина Юлия Борисовна Хайбрахманова Эльмира Эргешевна Мостовишкова Титъяна Сергеевна
Организация исполнитель	ГБДОУ детский сад № 62 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей Невского района Санкт-Петербурга
Целевая аудитория	Воспитатели, музыкальный руководитель, воспитанники, родители (законные представители), руководитель, заместитель заведующего
Срок реализации	сентябрь 2024 г. - декабрь 2025 г.
Этапы реализации	1 этап - Подготовительный 2 этап - Проектный 3 этап - Практический 4 этап - Аналитический 5 этап - Заключительный
Цель	Создание условий для развития критического мышления, посредством творческого включения дошкольников в патриотическое воспитание.
Задачи	Создать новую, плодотворную развивающе-поддерживающую среду: 1. Сформировать открытое сообщество, где выстроены доверительные и партнерские отношения, как внутри образовательной организации, так и с социумом. 2. Создать канал обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого участника. 3. Предоставить каждому участнику ресурсы и возможности для осознанного развития и приобретения необходимых навыков XXI века для профессиональной и личной самореализации. 4. Воспитывать духовно-нравственные качества личности; желание конструировать свои знания; умение работать в коллективе, используя приобретённый опыт. 5. Раскрыть возможности театрализованной деятельности в патриотическом воспитании у дошкольников.
Основные направления	1. Повышение профессионального мастерства наставляемых педагогов в моделировании воспитательно-образовательного процесса. 2. Формирование навыка ведения педагогической документации. 3. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса. 4. Развитие профессиональной компетенции.

Условия эффективности	1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов. 2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога-наставника и наставляемого педагога. 3. Сочетание теоретических и практических форм работы. 4. Анализ результатов работы. 4. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.
Ожидаемые результаты	Наставничество для наставника: 1. Систематизируются и структурируются собственные знания и опыт. Одно дело знать, другое - уметь ими поделиться; 2. Расширяется набор используемых в своей практике инструментов передачи знаний и опыта; 3. Происходит рост самооценки наставника. Наставничество для наставляемого: 1. Преодолеваются профессионально-личностные кризисы. 2. Происходит самоопределение, формируются жизненные ориентиры и активная гражданская позиция. 3. Получают представления о реальном мире, о своих перспективах и способах действия. 4. Повышается мотивация к достижению новых целей. 5. Развиваются навыки и качества личности, необходимые для жизни: • самостоятельность; • навык интеграции в новые среды; • soft skills (ставить цель, находить ресурсы для реализации, искать команду и работать в ней, коммуницировать, договариваться и т.д.); • лидерские качества; • метакомпетенции и др. Наставничество для образовательной организации: 1. создание сообществ педагогов, обучающихся, родителей (законных представителей) и благодарных выпускников, открытых к взаимодействию и изменениям; 2. вовлечение участников в жизнь образовательной организации, большая открытость ДООУ, преодоление герметичности образовательного процесса; 3. формирование культуры наставничества, его ценностей и традиций; 4. улучшение психологического климата в образовательной организации; 5. повышение социального и профессионального благополучия внутри образовательного учреждения и сотрудничающего с ним сообщества; 6. появление дополнительных возможностей и ресурсов для развития образовательной организации; 7. формирование устойчивых связей с другими

2. Пояснительная записка

Возрождение наставничества является важным событием в истории современной России и рассматривается как эффективный инструмент развития кадрового потенциала образовательной организации. Современная модернизация дошкольного образования предъявляет большие требования к компетенциям педагога.

Данная Программа разработана в контексте нормативных требований:

1. Указ Президента Российской Федерации «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника»
2. Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 21.12.2021 № АЗ-1128/08 «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»;
3. Распоряжение Комитета по образованию Санкт-Петербурга «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга».

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

Наставничество, направленное на передачу педагогического опыта от педагога к другому, становится эффективным средством сплочения педагогического коллектива. Ничто так не сближает коллектив как общая идея, стремление к достижению цели общими усилиями, когда команда единомышленников представляет собой единое целое, а каждый ее член грамотно и добросовестно выполняет свои профессиональные обязанности. Процесс наставничества затрагивает интересы трех субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации – работодателя, в нашем случае: наставник, наставляемый и руководитель ДООУ. Наставник развивает свои деловые качества, повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения; молодой педагог получает знания, развивает знания и умения, повышает свой профессиональный уровень и способности, развивает собственную профессиональную карьеру, учится выстраивать конструктивные отношения с наставником; руководитель ДООУ повышает культуру и профессиональный уровень подготовки кадров, улучшает взаимоотношения между сотрудниками.

Идея создания Персонализированной Программы появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития как молодых педагогов, так и педагогов со стажем. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения. В данной Программе описана практика наставничества в кластере.

В данной программе описана практика наставничества в кластере.

Язык программы: русский.

Срок реализации программы: сентябрь 2024 г. - декабрь 2025 г.г.

Актуальность

Тема Персонализированной Программы наставничества «Театральное творчество и нравственно - патриотическом воспитании дошкольника или «Критическое мышление» как элемент развития личности».

В настоящее время на историческую арену выходит новый социальный тип личности. Российскому обществу требуются люди деловые, уверенные в себе, независимые, с яркой индивидуальностью. В то же время в обществе ощущается «дефицит нравственности»: как у отдельных личностей, так и во взаимоотношениях между людьми. Одним из характерных проявлений духовной опустошенности и низкой культуры выступило утрачивание патриотизма как одной из духовных ценностей нашего народа. В последние годы наблюдается отчуждение подрастающего поколения от отечественной культуры, общественно-исторического опыта своего народа.

Существенные изменения, произошедшие в стране за последние годы и новые проблемы, связанные с воспитанием детей, обусловили переосмысление сущности патриотического воспитания, его места и роли в общественной жизни. Решение проблемы воспитания патриотизма потребовало новой идеологии в образовательной и воспитательной деятельности. Идея воспитания патриотизма и гражданской ответственности приобрела государственное значение, вследствие чего была разработана Государственная программа «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации».

Чрезвычайно важным в связи с этим является общепринятое мнение о том, что процесс воспитания необходимо начинать в дошкольном возрасте. В этот период происходит формирование культурно-ценностных ориентаций духовно-нравственной основы личности ребенка, развитие его эмоций, чувств, мышления, механизмов социальной адаптации в обществе, начинается процесс национально-культурной самоидентификации, осознания себя в окружающем мире. Данный отрезок жизни человека является наиболее благоприятным для эмоционально-психологического воздействия на ребенка, так как образы восприятия действительности, культурного пространства очень яркие и сильные и поэтому они остаются в памяти надолго, а иногда и на всю жизнь, что очень важно в воспитании концепция формирования гражданина, патриота России в современных условиях еще не создана. У педагогов-практиков в связи с этим возникает немало вопросов, в том числе: что входит сегодня в содержание патриотического воспитания, какими средствами следует его осуществлять.

Данная проблема не нашла пока должного отражения в современных психолого-педагогических исследованиях. Большинство авторов указывают на важность и значимость патриотического воспитания детей дошкольного возраста, но не предлагают целостной системы работы в данном направлении.

И нам, воспитателям детского сада, надо постараться разрешить эту проблему. Ведь маленькие дети очень впечатлительны, быстро поддаются эмоциональному воздействию, активно включаются в действие, сопереживают театральному герою, искренне хотят помочь в решении задач, т.е. постепенно настраиваются на творческий лад.

У каждого ребенка есть потребность в творческой деятельности. В детстве ребенок ищет возможности реализовать свой потенциал и именно через творчество он может наиболее полно раскрыться как личность. Творческая деятельность – это деятельность, рождающая нечто новое, свободное отражение личностного «Я».

Любое творчество для ребенка – больше процесс, чем результат. В ходе этого процесса он лучше расширяет свой опыт, радуется общению, начинает больше доверять себе. Вот здесь-то и требуются особые качества ума, такие, как наблюдательность, умение сопоставлять и анализировать, находить связи и зависимости – все то, что в совокупности и составляет творческие способности. Поэтому в современном мире образовательное учреждение становится местом, где ребенок проходит первые этапы социализации, воспитания и обучения. Успешное прохождение этих этапов является основой для дальнейшего благоприятного развития личности ребенка, а именно и развитии творческой активности детей в ходе театрализованной деятельности.

Театральная деятельность – это самый распространенный вид творческой деятельности. Она близка и понятна ребенку, глубоко лежит в его природе и находит свое отражение стихийно, потому, что связана с игрой.

Игры-драматизации стимулируют развитие творческой поисковой активности, самостоятельности, доставляют людям радость, вызывают активный интерес, увлекают их. А значит, все пережитые чувства, знания, полученные в играх, не пройдут бесследно. Они прорастут добротой, любовью к окружающему миру, своей Отчизне.

Развитие ребенка как самостоятельной ответственной личности, умеющей думать, ставить и решать жизненные и профессиональные задачи, любящего родину – вот задача, обозначенная в новых стандартах. Меняются роли педагогов и обучающихся: ученики не сидят пассивно, а становятся главными действующими лицами, рассуждают, обсуждают. Роль педагога в основном координирующая.

У каждого ребенка свой характер, разное настроение. Задача педагога заключается в том, чтобы направить воспитательный процесс на развитие ребенка, проявляющего активность, взаимодействуя с миром. В соответствии с современными требованиями, предъявляемыми к системе дошкольного образования, образовательный процесс строится на основе системно - деятельного подхода, использования инновационных психолого – педагогических технологий, предполагаемые задания носят личностный смысл и направлены на активное коммуникативное развитие дошкольников.

Одной из современных педагогических технологий является технология развития критического мышления. (ТРКМ) Данная технология привлекла внимание участников кластерного объединения тем, что она входит в банк технологий, призванных активизировать образовательный процесс в ДОУ. ТРКМ можно использовать при изучении самого широкого комплекса детской деятельности, к тому же за счет разнообразия приемов можно выстраивать изучение образовательного материала практически целиком в рамках данной технологии, делая ее применение системным и методичным.

Критическое мышление - разумное, рефлексивное мышление, способное выдвинуть новые идеи и увидеть новые возможности.

Технология развития критического мышления состоит в развитии мыслительных навыков, которые необходимы детям в дальнейшей жизни (умение принимать взвешенные решения, работать с информацией, выделять главное и второстепенное, анализировать различные стороны явлений).

При использовании ТРКМ воспитанники являются субъектами при определении целей образовательной деятельности, критериев оценки ее результатов; у детей есть возможность исправления, редактирования работ. Такая деятельность дает возможность проявить себя, показать свое видение предложенных тем и проблем, дают большую

свободу творческого поиска.

При применении данной технологии педагог использует следующие методы обучения и воспитания: игровые, наглядные, словесные, практические, проблемно – поисковый метод, выполнение творческих работ, конструирование, рефлексивные.

Работа в рамках ТРКМ организуется как в индивидуальных, так и групповых видах деятельности. Приёмы ТРКМ позволяют развивать познавательные логические универсальные действия: анализ и синтез, обобщение и сопоставление, сравнение и систематизация, построение логических рассуждений, выведение следствий.

Данная технология применяется на любом этапе изучения материала, в любой образовательной деятельности и способствует развитию любознательности, повышает активность, даёт возможность ребёнку работать творчески.

Гипотеза: Реализация Программы наставничества развивает мета навыки (системное мышление, критическое мышление, креативное мышление, кооперация, сетевая грамотность, эмоциональный интеллект).

Цель Программы: Создание условий для развития критического мышления, посредством творческого включения дошкольников в нравственно - патриотическое воспитание.

Задачи:

Создать новую, плодотворную развивающе-поддерживающую среду:

1. Сформировать открытое сообщество, где выстроены доверительные и партнерские отношения, как внутри образовательной организации, так и с социумом.
2. Создать канал обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого участника.
3. Предоставить каждому участнику ресурсы и возможности для осознанного развития и приобретения необходимых навыков XXI века для профессиональной и личной самореализации.
4. Воспитывать духовно-нравственные качества личности; желание конструировать свои знания; умение работать в коллективе, используя приобретённый опыт.
5. Раскрыть возможности театрализованной деятельности в патриотическом воспитании у дошкольников.

Ожидаемые результаты:

Наставничество для наставника:

1. Систематизируются и структурируются собственные знания и опыт. Одно дело знать, другое – уметь ими поделиться;
2. Расширяется набор используемых в своей практике инструментов передачи знаний и опыта;
3. Происходит рост самооценки наставника.

Наставничество для наставляемого:

1. Преодолеваются профессионально-личностные кризисы.
2. Происходит самоопределение, формирование жизненных ориентиров и активной гражданской позиции.
3. Подумают представления о реальном мире, о своих перспективах и способах действия.

4. Повышается мотивация к достижению новых целей.

5. Развиваются навыки и качества личности, необходимых для жизни:

- самостоятельность;
- навык интеграции в новые среды;
- soft skills (ставить цель, находить ресурсы для реализации, искать команду и работать в ней, коммуницировать, договариваться и т.д.);
- лидерские качества;
- метакомпетенции и др.

Наставничество для Учреждения:

1. создать сообщество педагогов, воспитанников, родителей (законных представителей) и благодарных выпускников, открытых к взаимодействию и изменениям;
2. вовлечь участников в жизнь образовательной организации;
3. преодолеть герметичность образовательного процесса, сделать его открытым;
4. сформировать культуру наставничества, его ценностей и традиций;
5. улучшить психологический климат в образовательной организации;
6. повысить социальное и профессиональное благополучие внутри образовательного учреждения и сотрудничающего с ними социума;
7. расширить границы дополнительных возможностей и ресурсов для развития образовательной организации;
8. сформировать устойчивые связи с другими организациями в данной области.

3. Общие положения

3.1. Основные термины

Наставничество – это часть корпоративной культуры учреждения, которая развивается долгие годы; универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, профессиональных компетенций и личностных ценностей через неформальное взаимообогатяющее общение, основанное на доверии и партнёрстве.

Наставник – педагогический работник с педагогическим стажем не менее 5 лет, пользующийся авторитетом среди коллег и имеющий высшую квалификационную категорию, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в Учреждении.

Наставляемый – участник системы наставничества, молодой педагог, не имеющий опыта педагогической деятельности, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

Куратор – сотрудник образовательного Учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения – школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированной программы наставничества.

3.2. Формы наставничества

Внедрение программ наставничества в образовательные организации России обеспечит системность и преемственность наставнических отношений. В числе самых распространенных форм наставничества, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации программы наставничества, могут быть выделены четыре: «ребенок – ребенок»; «педагог – педагог»; «педагог – ребенок»; «педагог – родитель».

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизменяемой с учетом уровней обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.

Целью внедрения Персонализированной Программы наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся на разных уровнях образования.

«Ребенок-ребенок»

Разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными/социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Рольевые модели

- взаимодействие «успевающий – неуспевающий», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;
- взаимодействие «лидер – пассивный», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;
- взаимодействие «равный – равному», в течение которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

«Педагог-педагог»

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.

Рольевые модели

- взаимодействие «опытный учитель – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
- взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с инициатив;
- взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог», молодой учитель помогает опытному

• представителю «старой школы» овладеть современными программами и цифровыми навыками и технологиями; взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

«Педагог-ребенок» - «Педагог-родитель»

В форме наставничества «педагог - ребенок» - «педагог-родитель» рассматривает наставничество в ключе «коноркинга», сотворчества. Когда речь идет о форме «педагог-родитель» то, цель - привлечение родителя (законного представителя) к активному участию в творческой работе.

Для реализации цели используются следующие задачи:

- формировать уважительные отношения семьи к образовательной организации;
- установить доверительные отношения между детьми, родителями (законными представителями) и педагогами;
- способствовать творческому развитию личности дошкольников.

Рольные модели

Основными наставниками для родителей (законных представителей) являются педагоги. Они могут приглашать родителей (законных представителей) в детское объединение на совместные мероприятия (концерты, выступления), давать личные поручения и организации творческой работы, проводить внутри кружковые родительские собрания.

Если обратиться к форме наставничества «педагог - ребенок», то непосредственно педагог передает большой опыт ребенку непосредственно не только творческий, профессиональный, но и личный опыт, личные качества. За учебный год каждый ребенок принимает участие в разных конкурсах (городских, областных, всероссийских). Главным критерием оценивания всех творческих работ (выставок, вокальных номеров, театральных постановок и т.д.) является гармоничное сотворчество педагога и воспитанников. Часто для реализации форм наставничества «педагог-родитель», «педагог-ребенок» приходится обращать большое внимание на культурную, социальную принадлежность родителей (законных представителей) и воспитанников.

3.3. Модели наставничества

Традиционная модель наставничества (или наставничество «один на один») – это взаимодействие между более опытным специалистом и начинающим сотрудником в течение определенного периода времени (3–6– 9–12 месяцев). Обычно проводится отбор наставника и его подопечного по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др. Как правило, между наставником и подопечным устанавливаются тесные личные отношения, которые помогают обеспечить заинтересованный индивидуальный подход к сотруднику, создавая комфортную обстановку для его развития. Наставник может оперативно реагировать на отклонения в ходе подготовки, поощрять достижения. Практика показывает, что программы развития молодых сотрудников с высоким потенциалом в сочетании с такой моделью наставничества не только позволяют более полно раскрыть их способности, но и содействуют удержанию будущих лидеров компании.

Ситуационное наставничество (Situational Mentoring), подразумевающее

предоставление наставником необходимой помощи всякий раз, когда подопечный нуждается в указаниях и рекомендациях. Роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного. Вместе с тем, нельзя упускать из виду, что наставник, по определению занимающий более высокое положение, и его подопечный могут испытывать трудности в налаживании взаимоотношений из-за различий в статусе и принадлежности к разным поколениям.

Партнерское наставничество (Peer Mentoring) – когда оба участника программы наставничества находятся в сходном положении, как в ситуационной модели. Эта модель может быть реализована в двух формах. Первый вариант, когда друг с другом взаимодействуют пары молодых сотрудников, один из которых уже имеет небольшой опыт работы в данной компании и становится наставником, а другой – выпускник или стажер – только приступает к работе. Такая модель очень эффективна в плане привлечения и закрепления талантливой молодежи в сочетании с программами интеграционного обучения. Однако опыта и компетентности начинающего наставника для более глубокого развития подопечного недостаточно, поэтому необходимо программу наставничества дополнять другими формами. Второй вариант основан на взаимодействии двух сотрудников, занимающих одинаковые позиции, при этом наставником становится тот, кто имеет больший опыт, обладает знаниями или навыками в определенной предметной области, которые требуются другому сотруднику. Эта модель используется, если подопечный был переведен из другого подразделения компании, например, в региональное отделение или филиал.

Групповое наставничество (Group Mentoring) – когда в организации не имеется требуемого количества наставников можно применять модель, в которой один наставник работает с группой из 2–4–6 подопечных одновременно. Непосредственное общение происходит периодически (один или два раза в месяц). Однако следует учитывать, что недостаток личного общения может неблагоприятно сказаться на мотивации подопечных и, как следствие, результатах программы развития. Поэтому рекомендуется сочетать групповое наставничество с другими его формами.

Краткосрочное или целенаправленное наставничество (Short-Term or Goal-Oriented Mentoring). Наставник и подопечный встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Подопечный должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей. Проблема состоит в нехватке личного общения, поэтому данная модель не подходит для новых сотрудников, нуждающихся в более тесном взаимодействии с наставником, но может быть с успехом применена, если подопечный уже имеет опыт работы и его развитие может быть переведено в область саморазвития.

Скоростное наставничество (Speed Mentoring) – это однократные встречи сотрудников с наставником более высокого уровня или специалистом по развитию персонала с целью построения взаимоотношений с другими людьми, объединенными общими проблемами и интересами. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения наставник – подопечный («равный – равному»).

Флэш-наставничество (Flash Mentoring) – это новая концепция наставничества,

суть которой состоит в следующем. Сотрудники, желающие выступить в роли наставника, должны участвовать в короткой, не более часа, встрече с потенциальными подопечными, в ходе которой наставники могут поделиться своим жизненным опытом по построению карьеры и дать некоторые рекомендации. После этой встречи ее участники решают, хотели бы они продолжить отношения наставничества или нет. Наставники и подопечные подбираются практически без критериев, причем последние могут запросить резюме нескольких наставников, чтобы сопоставить их качества и возможности. После того как подопечному назначается наставник, они могут после первой личной встречи принять решение о прекращении отношений. Если обе стороны видят перспективу сотрудничества, они приступают к реализации программы наставничества. Флэш-наставничество имеет множество модификаций. Стандартная сессия флэш-наставничества предполагает одноразовую встречу, лично или с помощью телекоммуникационных технологий, между более опытным (наставник) и менее опытным сотрудником (подопечный), которая может продолжаться от нескольких минут до нескольких часов. Последовательное флэш-наставничество: подопечный работает с двумя и более наставниками, с каждым из которых он имеет серию одноразовых встреч, например, еженедельно в течение месяца. Скоростное наставничество – это разновидность последовательного флэш-наставничества, когда наставники и их подопечные встречаются лишь на несколько минут, а затем, сразу же после этого, переходят к другому наставнику/подопечному и т.д. Групповое флэш-наставничество: наставник работает в паре с небольшой группой подопечных. Эта техника может быть реализована как групповое скоростное наставничество.

Виртуальное наставничество (Virtual Mentoring) – использование информационно-коммуникационных технологий, таких, как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, развития и оценки талантов, онлайн-сервисы социальных сетей и сообществ практиков в системе развития персонала. Исследования участников виртуальной программы наставничества показали значительные изменения в восприятии ценности таких программ для подопечных, которые в большей степени ориентированы на обмен знаниями, чем на поощрения и поддержку со стороны наставника. Виртуальное наставничество, являясь частью процесса развития, может помочь построению карьеры, позволяет использовать больше учебных ресурсов для освоения новых знаний и навыков, обеспечивает постоянное и творческое общение, использование социальных сетей для привлечения других специалистов и получения разнообразной информации, делая программу наставничества доступной для широкого круга сотрудников. Такая модель может применяться, когда наставник и его подопечный не имеют возможности часто встречаться лично, но, как и для дистанционного обучения, личное общение должно обязательно состояться, чтобы участники процесса смогли общаться без посредничества интернет-технологий. Нередко препятствием для внедрения наставничества в компании становится сложность отбора наставников и подопечных, требующего специально подготовленных оценщиков, разработки профиля наставника и т.д. Но даже если все это сделано, сотрудники просто не проявляют никакой заинтересованности в участии в программах наставничества.

Саморегулируемое наставничество (Self-Directed Mentoring) – состоит в том, что ни наставники, ни их подопечные не подбираются специально, а опытные сотрудники добровольно выдвигают себя в список наставников. Очевидным преимуществом этой модели является то, что в этот список попадают только те, кто действительно имеет

желание принять эту трудную и ответственную роль. При этом сотрудник, нуждающийся в наставнике, может выбирать для себя того, кто, по его мнению, может оказать лучшую помощь и поддержку, более совместим с ним. Саморегулируемое наставничество может с успехом применяться как один из инструментов саморазвития сотрудников. Инициатива и ответственность – это признаки того, что наставник готов добровольно прикладывать усилия к развитию подопечного, который, в свою очередь, стимулирует наставника к саморазвитию.

Перевернутое наставничество (Reverse Mentoring) – подобно традиционному наставничеству, эта модель предполагает взаимодействие между двумя сотрудниками. При этом опытный, высококвалифицированный профессионал, старший по возрасту, опыту или позиции, становится подопечным младшего по этим параметрам сотрудника, который считается его наставником по вопросам новых тенденций, технологий и т.д. Для многих организаций такая модель наставничества помогает решить проблему недостаточной компетентности сотрудников старших возрастов в области информационных технологий и интернет коммуникаций, повысить их мотивацию и нейтрализовать опасения по поводу своего будущего в организации, наладить взаимопонимание и дружеские отношения между разными поколениями. Командное наставничество (Team Mentoring) – помогает в короткие сроки осуществить подготовку ближайших преемников руководителей. Два или более наставников работают вместе или по отдельности с одним или группой подопечных, чтобы помочь им достичь определенных целей развития, охватывая существенные практические аспекты управленческой деятельности. Это самая сложная в реализации модель наставничества, но ее применение для решения задач подготовки будущих лидеров может обеспечить лучшие результаты, чем какая-либо другая. Командное наставничество может быть полезным в ситуации, когда компания активно расширяется, например, открывая новые филиалы, или существует реальная возможность потери ключевых руководителей или специалистов, а кадровый резерв в компании отсутствует.

3.4. Принципы организации наставничества

Совместная деятельность наставника и наставляемого принесёт положительные результаты, если она будет построена в соответствии с некоторыми принципами:

Мотивация

Наставничество должно быть *двусторонней добровольной работой*. Она эффективна, только когда наставляемый на самом деле хочет овладеть навыками и стать хорошим специалистом. А наставник искренне желает передать свои знания и навыки. Если один из них действует без внутренней мотивации, по принуждению или по вынужденным обстоятельствам, результата не будет.

Сотрудничество

Наставничество основано на *взаимном уважении и доверии*. Иногда наставники воспринимают эту форму работы как возможность возвыситься и подчинить неопытного воспитателя. Такое отношение быстро “отпугнет” наставляемого. Наставнику следует создать доброжелательную атмосферу общения с наставляемым на равных.

Системность

Развитие и поддержка должны быть непрерывными. Одноразовые действия не дают должного результата. Наставнику необходимо ориентироваться на *«зону ближайшего развития»* (по Л.С. Выготскому), выстраивая взаимодействие с наставляемым.

3.5. Правила общения

Между наставником и наставляемым должен идти постоянный диалог, межличностная коммуникация. Чтобы взаимодействие было конструктивным и приносило желаемый эффект, необходимо помнить и соблюдать следующие правила общения:

- следует сформировать доверительную обстановку;
- не навязывать своего мнения, не проповедовать;
- для предотвращения проблемы задавать вопросы об оценке разных действий, а не высказывать прежде свои оценочные суждения;
- не перегружать рекомендациями и замечаниями по обширному перечню вопросов;
- постараться выделять ключевые вопросы, на них и будет приходиться внимание, чтобы наставляемому не пришлось сталкиваться с множеством различной информации;
- формулировать задачи конкретные, измеримые, достижимые, соответствующие деятельности;
- составить предварительное расписание регулярных встреч;
- установить основные правила, которых оба будут придерживаться;
- по время встреч вести записи и использовать их как основу для будущих дискуссий;
- постараться сохранить хорошие взаимоотношения в течение всего периода совместной работы.

Эффективные встречи обеспечат понимание цели и удовлетворение от достигнутого.

3.6. Основные методы наставничества

- 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 8 демонстрирующий определенные образцы деятельности);

- информирование (в том числе в форме инструктирования);
- консультирование.

3.7. Обратная связь как инструмент развития

Умение предоставлять эффективную обратную связь — один из важнейших навыков наставника, это представление полной картины действий наставляемого в конкретной ситуации. Важными составляющими этого процесса также являются анализ эффективности его действий и обсуждение возможных способов ее повышения в будущем. Для наставника велика опасность раскритиковать наставляемого.

Обратная связь поможет наставнику в том, чтобы без обид указать молодому педагогу на его ошибки. Этапы обратной связи:

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

Принципы обратной связи

1. **Сбалансированность, позитивная направленность.**

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

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

2. **Конкретность.**

Обратная связь — это не дискуссия о том, сказал или не сказал наставляемый что-либо, сделал или не сделал. Наставник всегда должен обращаться к конкретному факту или действию.

Обратная связь касается того, что было сказано, сделано и как, но не почему. Догадки о чьих-то мотивах приносят атмосферу недоверия и враждебности в беседу.

3. **Направленность на поведение, безоценочность.**

Предоставляя обратную связь, следует концентрировать внимание на поведении, а не на личности как таковой.

Наличие оценки в высказывании снижает объем восприятия информации и вызывает сопротивление сказанному. Наставнику нужно включить наставляемого в процесс, а не исключить его критикой.

4. **Своевременность.**

Принцип положительного подкрепления — один из ключевых в наставничестве, и вовремя предоставить обратную связь — это лучшее, что может сделать наставник.

5. **Активность.**

Лучше всего человек обучается, когда сам отвечает на поставленные вопросы. Необходимо давать наставляемому шанс исправить ошибки самостоятельно:

4. Содержание программы

4.1. План саморазвития педагога-наставника

Наставничество – это вечный поиск ответов на вопросы, вечное совершенствование самого себя. Чтобы осуществлять наставническую деятельность, мало быть просто опытным высококвалифицированным педагогом, со своей сложившейся системой педагогической деятельности. Наставнику важно иметь достаточно широкий кругозор, чтобы быть интересным наставляемому, быть с ним «на одной волне». Ему необходимо развивать свой творческий потенциал, постоянно находиться в научном педагогическом поиске, совершенствовать свои формы и методы работы, осуществлять межличностное общение с коллегами (перенимать чужой опыт и делиться собственными разработками).

Перед тем, как разработать алгоритм взаимодействия с молодым педагогом, педагог-наставник составляет **план собственного саморазвития**:

- изучает методическую литературу по организации работы с молодыми педагогами;
- знакомится с опытом работы по наставничеству, который широко представлен педагогическим сообществом в сети интернет;
- «освежает» свои знания по возрастной психологии, социологии, конфликтологии;
- анализирует уже известную информацию о наставляемом.

4.2. Этапы реализации программы

Программа наставничества рассчитана на период с сентября 2024 по декабрь 2025 года.

Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

Содержание программы реализуется последовательно.

№	Наименование этапа	Мероприятие	Содержания деятельности	Сроки
1.	Подготовительный	1. Мониторинг. 2. Проведение анкетирования для родителей «Ребенок и театр». 3. Определение тематического поля и темы кластера.	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников желающих принять участие в программе наставничества. Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и от заинтересованных в наставничестве аудитории внутри ДОУ. 1. Поиск и анализ проблемы. 2. Выделение цели и задач кластера.	сентябрь- октябрь
2.	Проектировочный	Составление плана реализации кластера.	1. Анализ имеющейся информации. 2. Поиск оптимального достижения цели кластера. 3. Построение алгоритма деятельности. 4. Сформировать банк программы по формам наставничества: педагог-педагог, руководитель – педагог, педагог – ребенок, педагог –родитель, ребенок – ребенок.	октябрь
3.	Практический	1. Установочная сессия. 2. Коворкинг-театрализованное представление «Колобок на новый лад». 3. Драматизация сказки «Мама для зайчонка» с участием родителей.	1. Проведение мероприятия для информирования и вовлечения потенциальных наставников. 2. Совместная работа педагогов из разных групп и музыкального руководителя, которые делились друг с другом своим опытом в работе над театральной постановкой. 3. Постановка спектакля для детей, где все роли	В течение года ноябрь В течение года январь февраль

		4. Саморазвитие. 5. Акция с участием родителей «Читаем детям о войне». 6. Вебинар для педагогов «Технология развития критического мышления как одна из актуальных педагогических технологий в современной информационно-образовательной среде».	выполняют родители. 4. Посещение очных педагогических семинаров. 5. Работа с родителями. Чтение детям о героических подвигах в ВОВ, приурочена акция ко дню разрыва Блокады Ленинграда. 6. Знакомство педагогов с понятием «Критическое мышление». Как технология критическое мышление помогает в решении педагогических задач (на основе теории и опыта работы педагогов).	
4.	Аналитический	Промежуточный срез.	Мониторинг и оценка влияния программы на всех участников. Выявление личной удовлетворенности в программе наставничества.	март
5.	Заключительный	1. Итоговый мониторинг. 2. Разработка авторского методического пособия в рамках программы наставничества. 3. «Педагогический эксперимент». 4. Предоставление авторского пособия для педагогов.	1. Заключительное диагностическое исследование всей проделанной работы в кластере. 2. Авторское пособие – сборник театрализованных игр, помогающих педагогу в любых ситуациях найти взаимопонимание с ребенком. 3. «Театрализованные игры как инструмент нравственно-патриотического воспитания детей». 4. Презентация продукта проекта «Наставничества»	сентябрь октябрь – ноябрь декабрь декабрь

4.3. Условия эффективности организации наставничества

Для качественной организации наставнической деятельности в ДОУ необходимо соблюдать основные условия:

1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов.
2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога-наставника и наставляемого.
3. Сочетание теоретических и практических форм работы.
4. Анализ результатов работы.
5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

4.4. Оценка эффективности внедрения Персонализированной Программы наставничества

Мониторинг в наставнической деятельности понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации об этой деятельности и/или отдельных ее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления всем процессом этой деятельности. Организация систематического мониторинга наставнической деятельности даёт чётко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, а также, какова динамика развития наставляемого и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из *трех основных этапов*:

Этап 1. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой Программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник-наставляемый».

Цель мониторинга:

- глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.

Задачи мониторинга:

- собрать и проанализировать обратную связь от участников (метод анкетирования);
- обосновать требования к процессу реализации Программы наставничества к личности наставника;
- контролировать ход программы наставничества;
- описать особенности взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определить условия эффективной программы наставничества;
- контролировать показатели социального и профессионального благополучия.

Этап 2. Промежуточный этап.

Цель мониторинга:

- оценка динамики характеристик образовательного процесса.

Задачи мониторинга:

- собрать и проанализировать обратную связь от участников (метод анкетирования);
- обосновать требования к процессу реализации Программы наставничества к личности наставника;
- контролировать ход программы наставничества;
- описать особенности взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определить условия эффективной программы наставничества;
- контролировать показатели социального и профессионального благополучия;
- проанализировать динамику качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

Этап 3. Итоговый мониторинг направлен на оценку мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамику образовательных результатов.

Цель мониторинга:

- анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар «наставник - наставляемый».

Задачи мониторинга:

- найти научное и практическое обоснование требований к процессу организации Программы наставничества к личности наставника;
- определять условия эффективной программы наставничества;
- проанализировать эффективность предложенных стратегий образования пар и внести корректировки во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- сравнить характеристик образовательного процесса на «входе» и «выходе» реализуемой Программы;
- сравнить изучаемые личностные характеристики (вовлеченность, активность и т.п.).