

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное
учреждение
«Детский сад № 121 комбинированного вида»

ПРИНЯТО:

Педагогическим советом

от 20.10.2022 г. № 2

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ № 121

_____ О.В.Давыдова

20.10.2022

ПРОГРАММА
ПОДГОТОВКИ НАСТАВНИКОВ
в МБДОУ № 121

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "ДЕТСКИЙ САД № 121
КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА", Давыдова Ольга Владимировна, Заведующий 20.10.2022 11:01 (MSK), Сертификат
0E6045355C491926E3EAAA38D8F085A0

1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

1. **Название программы** Программа подготовки наставников в МБДОУ №121
2. **Целевая аудитория** Педагоги-наставники
3. **Цель** практическая подготовка наставников к реализации Программы наставничества в МБДОУ № 121
4. **Задачи**
 1. **Научить наставников устанавливать позитивные отношения с наставляемым.**

Зачем? Качество наставнических отношений зависит от степени уважения и доверия между наставляемым и наставником. Отношения с поддерживающим человеком являются наиболее важным фактором личностного роста наставляемого. У него формируется чувство собственного достоинства, если он видит, что заботливый наставник готов вкладывать в него время, свои знания и умения, тратить на него свою энергию. Чтобы обеспечить положительный опыт межличностных отношений, во время обучения наставники должны получить необходимые психолого-педагогические знания, формировать организационные и коммуникативные навыки, учиться ориентироваться в возможных сложных ситуациях, соответствующих возрасту наставляемых, усвоить методы работы с группой (при форме группового наставничества) и др.
 2. **Повысить осведомленность наставников о наставляемых, их запросах и ожиданиях.**

Для чего? Обучение должно помочь наставникам лучше понять мультикультурные

проблемы, вопросы, волнующие наставляемых разного возраста.

3. Сформировать навык представления и трансляции своего профессионального опыта наставляемым.

5. Описание программы.

Программа состоит из первичного обучения и вторичного обучения.

<i>ПЕРВИЧНОЕ ОБУЧЕНИЕ</i>	<i>ВТОРИЧНОЕ ОБУЧЕНИЕ</i>
<ul style="list-style-type: none">➤ занимает не менее четыре встреч* с куратором (одна встреча в неделю в течение месяца)➤ дает возможность потенциальным наставникам подготовиться к деятельности в роли наставника, познакомиться с основными целями наставничества и направлениями работы, проверить свою психологическую готовность➤ должно помочь наставникам сформулировать свои личные цели, скорректировать ожидания от участия в программе наставничества и сравнить свои цели с целями наставляемых для выявления и своевременного решения возможных разногласий.	<ul style="list-style-type: none">➤ в процессе деятельности проводится куратором уже после того, как у наставника появится свой опыт наставничества (встреча-знакомство и встреча "решение пробной задачи") и возникнут вопросы по наставнической деятельности➤ Обучение поможет наставнику осознать проблему (при ее наличии) и выбрать правильную стратегию ее решения.

ПЕРВИЧНОЕ ОБУЧЕНИЕ наставников всех форм ведется по одинаковой схеме из трех частей*.

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

*Если обучение проводится куратором в формате четырех встреч, то вторая часть разбивается на две. Если обучение проводится в формате двухдневного интенсива, то первая часть разбирается в первый день, вторая - во второй.

ЧАСТЬ 1. САМОАНАЛИЗ И НАВЫКИ САМОПРЕЗЕНТАЦИИ.

Задача №1. Опыт личностный, профессиональный, жизненный.

Куратор предлагает наставнику кратко рассказать свою историю. Важно предложить участникам свободный выбор формы рассказа о себе и оценить, на каких точках наставник принял решение сконцентрироваться.

Задача №2. Мои сильные и слабые стороны.

Куратор предлагает наставнику заполнить таблицы "Мои сильные стороны" и "Мои слабые стороны" самостоятельно, либо проводит устную работу лично или с группой. В каждой таблице необходимо указать не менее 5 пунктов.

Моя сильная сторона	Что я чувствую, используя этот навык (качество, знание)?	Что я получаю, используя этот навык (качество, знание)?

Моя слабая сторона	Что я чувствую, сталкиваясь с ситуацией, где задействована моя слабая сторона?	Чего можно было бы достичь, улучшив (если возможно) это качество (умение, свойство) до иного, позитивного, уровня?

Задача № 3. Мои достижения

Наставнику важно уметь замечать и позитивно отмечать даже незначительные достижения наставляемого. На этапе подготовки куратору необходимо развить это свойство в наставнике на его собственном примере.

Куратор предлагает наставнику заполнить таблицу из 25 достижений. Попросите включить в них не только общепризнанные (карьера, дипломы), но и личностные. После заполнения выделяются 10 - 15 минут на рефлекссию, куратор проговаривает выбор достижений, их значимость для наставника.

Мои достижения	Какие качества помогли мне?	Что я почувствовал в этот момент?

Таблицу можно заполнить как самостоятельно, так и провести общую устную работу с группой.

Задача №4. Мои недостатки

Работа над собой, которая является основным предполагаемым процессом взаимодействия во время участия в программе наставничества, невозможна без оценки собственных недостатков и умения превратить их в достоинства.

На этапе подготовки куратор предлагает наставнику заполнить таблицу ниже (минимум 5 пунктов), а также обязательно предлагает в дальнейшем проводить подобную работу с наставляемым.

Мой недостаток	Какие в нем есть плюсы? Есть ли у меня положительный опыт, связанный с этим недостатком?	Как и в каких ситуациях этот недостаток может быть применен в позитивном ключе, с пользой?

Задача №5. Моя мотивация.

Мотивация быть наставником - один из ключевых вопросов отборочного и подготовительного этапов. Несмотря на то, что программа наставничества предполагает взаимное обогащение участников, обогащение как цель не может быть принята за главенствующую мотивацию, будучи токсичной для доверительных отношений.

Куратору необходимо внимательно рассмотреть ответы наставников, а также подтолкнуть их к рассуждению на эту тему. В том числе используя вопрос "Чему я могу научиться в работе с наставляемым?"

Подтолкнуть к ответу можно используя следующие положения.

1. Хочу быть полезным.
2. Хочу, чтобы кто-то не совершал мои ошибки.
3. Хочу, чтобы мой авторитет признавали.
4. Хочу научиться общаться с молодым поколением.
5. Хочу развить свое мышление, общаясь с молодыми специалистами.

Задача №6. Мои умения

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

Куратор предлагает наставнику заполнить следующую таблицу, раскладывая знания и умения на 4 категории (не менее трех навыков в каждой).

Сфера умений	Что я знаю из этой сферы?	Что я умею делать?
Отношения		
Карьера		
Саморазвитие		
Увлечения, развлечения		

Задача №7. Закрепление.

Все предыдущие этапы, разобранные куратором с наставником (группой наставников), должны быть финализированы через рефлексию. Каждый наставник получает пустой лист бумаги, на котором должен по возможности креативно, но понятно и осознанно записать, чем он может быть полезен наставляемому.

Примеры:

1. Научу договариваться.

Я умею договариваться с людьми, терпеливо настаивать на своем, строить успешные коммуникации даже с самыми упрямыми. Могу научить справляться с желанием наругать, например, родителю, искать подходы к сложным собеседникам. Это поможет ему и в карьере, и в жизни, и в образовании.

2. Со мной он научится планировать время.

Могу четко распланировать день, неделю и год так, чтобы осталось время и на работу, и на себя с семьей. Важно будет показать наставляемому, что нельзя жертвовать здоровьем и друзьями, отдавая все работе. Будем с ним учиться ставить цели, определять, сколько на них нужно времени, секреты тайм-менеджмента расскажу на примерах.

ЧАСТЬ 2. ОБУЧЕНИЕ ЭФФЕКТИВНЫМ КОММУНИКАЦИЯМ.

Задача №1. Способность делиться опытом (знаниями, умениями).

Помимо определения своих сильных и слабых сторон (в будущем - основы работы с наставляемым) наставнику необходимы умения, принципы и инструменты, которые позволят ему эффективно передать собственный опыт.

Куратору на начальном этапе обучения наставника нужно проверить, обладает ли наставник способностью к этой передаче. Определить данную способность можно, сравнивая модель поведения наставника с кодексом и манифестом (Приложение к Программе наставничества), а также используя различные тесты, активизирующие необходимость проявить:

активное слушание;

отсутствие авторитарного подхода;

организованность и грамотное целеполагание;

структурность речи;

ответственность и оперативность;

позитивный взгляд на вещи и активность.

Задача №2. Вопросы и ответы.

Куратор может задать наставнику (группе наставников) нижеприведенные вопросы, после оценив ответы по шкалам:

вовлеченность (где 1 - не желает встать на место наставляемого; 5 - проявляет полную эмпатию);

ответственность (где 1 - не оценивает последствие своих слов; 5 - аккуратно все взвешивает);

авторитарность (где 1 - максимально уверен в единственной верности своей точки зрения; 5 - открыт к диалогу и обсуждению);

уместная настойчивость (где 1 - переходит от роли наставника к роли приятеля, не держит границы; 5 - контролирует ситуацию, проявляя уважение и субординацию).

Наставник может быть рекомендован к работе без подключения дополнительных образовательных ресурсов к процессу, если набирает не менее 14 баллов.

Вопросы "Блок общения"

Если наставляемый неправ, но не хочет этого признать, как его убедить?

Если наставляемый не хочет отвечать, развивать определенную тему, как мне его разговорить? Нужно ли это сделать?

Если наставляемый чем-то расстроен, стоит ли мне его утешать? Каким образом?

Если наставляемый негативно о ком-то отзывается (родители, пелагоги, сотрудники, друзья), что я буду делать?

Если в процессе работы над совместным проектом у наставляемого ничего не получается, как я сообщу ему об этом?

Если наставляемый нивелирует мой опыт, как я поступлю, чтобы доказать ему свой авторитет? Буду ли я это делать?

Вопросы "Блок организации"

Если я опаздываю на встречу, как мне об этом сообщить?

Если наставляемый саботирует встречи и нашу работу, что я буду делать?

Если наши встречи не приводят ни к каким результатам, что необходимо предпринять? Сразу ли обратиться к куратору или сначала обсудить все с наставляемым?

Если наставляемый сообщит мне о чем-то противозаконном, что я буду делать?

Если наставляемый хочет посетить какое-то мероприятие, как я его организую? Кому сообщу о нем?

Задача №3. Ролевые ситуации

Куратор программы может разделить группу наставников на пары и предложить им проиграть некоторые ролевые ситуации, а после поменяться местами, чтобы понять самоощущения, заранее подобрать возможные аргументы для диалогов, отрефлексировать ситуации.

Ситуация 1.

Наставляемый слишком эмоционально относится к мелким неудачам на работе и при обсуждении последних результатов проведенного занятия (другого дела) начинает расстраиваться, плакать и не хочет ничего обсуждать. Что вы будете делать? Как предложите решить проблему?

Ситуация 2.

Наставляемый уже в третий раз пропускает встречи с наставником, каждый раз присылая сообщения или находя отговорки, что ему срочно куда-то нужно, или же его рабочее время окончено. Что вы будете делать? Как решите проблему? Будете ли ее решать?

Ситуация 3.

Наставляемый сообщает, что его раздражают некоторые родители (-ль), которые всегда вставляют свое слово, игнорируют наставляемого, учат «как надо» и т. п. Что вы предпримете? Как будете реагировать?

Ситуация 4.

Наставляемый при выполнении работы предложил администрации новый подход, не обсудив его с вами. Что вы будете делать? Как выясните, зачем он это сделал?

ЧАСТЬ 3. РАЗБОР ЭТАПОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА.

Для освоения последовательности основных действий в течение программы наставничества куратору необходимо предварительно разобрать с наставником схему встреч.

Во время обучения наставнику рекомендуется в формате ролевой игры с куратором или с другими наставниками, проходящими обучение, провести встречи, посвященные:

- знакомству;
- планированию будущей работы;
- решению конкретной задачи;
- решению внезапно возникшей проблемы;
- решению ситуации организационного нарушения;
- завершению программы наставничества.

Основная работа наставника происходит в течение последовательных встреч с наставляемым после определения четких целей и задач, достижение и решение которых запланированы к концу программы наставничества.

Куратор во время обучения может предложить наставникам различные формы работ с наставляемыми.

1. Универсальные	беседа, консультация, совет, разбор проблемы, совместная деятельность
2. Поддержка в становлении индивидуальности наставляемого	проведение экскурсии по организации, оказание помощи в выборе направлений самообразования - заполнение таблиц "Сильные и слабые стороны", "Мои мечты и цели", совместный мониторинг дистанционных курсов;

	приглашение на совместные занятия - поход в спортзал, на тренировку, репетицию
3. Содействие в проявлении индивидуальности наставляемого	обсуждение сильных сторон наставляемого, организация творческой и иной деятельности наставляемого - концерта, выставки, публикации; помощь в подготовке наставляемого к участию в конкурсе, спортивном, творческом, профессиональном и ином мероприятии
4. Помощь в самоорганизации	помощь в составлении плана достижения поставленных целей; составление программы саморазвития; мотивационные встречи и напоминания
5. Групповые формы работы	организация конкурсов, концертов, соревнований, хакатонов для команд; организация образовательных тренингов и интенсивов; коллективное приглашение на мероприятия для появления новых знакомств и контактов; ролевые и педагогические игры; групповая работа над проектом; волонтерская или благотворительная деятельность и т.д.
6. Помощь в профессиональном становлении наставляемого	совместная работа над проектом; проведение или посещение открытых лекций, семинаров; педагогические советы; совместный выбор и анализ литературы; совместное создание продукта или курирование индивидуальной работы наставляемого; подготовка к участию в конкурсах профессионального мастерства и т.д.

II. ВТОРИЧНОЕ ОБУЧЕНИЕ.

Наставников следует обучить прежде всего двум стилям взаимоотношений с наставляемым - развивающему и инструментальному:

развивающий стиль	инструментальный стиль
фокусируется на стимулировании развития взаимодействия наставника и наставляемого	концентрируется на целенаправленной деятельности

В процессе реализации программы наставничества куратор может порекомендовать выбрать один из видов взаимоотношений или задействовать его больше остальных в зависимости от ситуации.

Результатом реализации 4-го этапа станет сформированная база готовых к работе наставников, подходящая для конкретной программы и запросов наставляемых МБДОУ.