Муниципальное дошкольное образовательное учреждение

«Детский сад № 122 комбинированного вида»

|  |  |
| --- | --- |
| Принято на педагогическом совете МДОУ «Детский сад № 122 комбинированного вида» № 6от 31 августа 2023 года | УтвержденоЗаведующая МДОУ «Детский сад № 122 комбинированного вида»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.В. КошелеваПриказ № 520 от 01.09.203 года |

ПРОГРАММА

по организации наставничества с молодыми педагогами в

муниципальном дошкольном образовательном

учреждении

«Детский сад № 122 комбинированного вида»

2023 – 2024 учебный год

Саранск, 2023

**СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ**

Паспорт программы

1. ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ ПРОГРАММЫ

Пояснительная записка

Актуальность.

Новизна

1.1. Цель и задачи программы

1.2. Теоритические основы программы

2. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ ПРОГРАММЫ

2. 1. Основные разделы содержания Программы

2.2. Условия реализации Программы

2.3. Требования к качествам педагога - наставника

2.4. Функции педагога - наставника

2.5. Условия назначения педагогов - наставников

2.6. Этапы реализации Программы

2.7. Формы работы с молодыми специалистами

III. ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ РАЗДЕЛ ПРОГРАММЫ

3.1. План работы

3.2. Методическое обеспечение программы

Приложение 1 «Анкета для педагога-наставника»

Приложение 2 «Анкета для молодого педагога»

Приложение 3 «Памятка молодому педагогу»

Приложение 4 «Памятка наставнику»

**ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ**

|  |  |
| --- | --- |
| **Полное наименование Программы** | Программа наставничества муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №122 комбинированного вида» |
| **Авторы-разработчики Программы**  | Заведующая Кошелева Анастасия Викторовна, старший воспитатель Смагина Любовь Ивановна. |
| **Сроки****реализации****программы** | 2023 – 2024 гг., 1 год.Решение о продлении реализации программы может бытьпринято с учетом потребности в данной программе |
| **Цель Программы** | Создание эффективной системы методического сопровождения молодых педагогов в условиях образовательного пространства ДОУ. |
| **Задачи Программы** | 1. Оказать помощь молодому педагогу в педагогической адаптации и привить интерес к творческой, педагогической деятельности.2. Помочь молодым педагогам во внедрении современных идей и технологий в образовательный процесс.3. Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности |
| **Ожидаемые результаты:** | - Адаптация молодых педагогов в образовательном учреждении. - Активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков работы.- Повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии.- Совершенствование приемов, методов работы.- Использование в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий.- Активизация деятельности молодых педагогов в части участия в работе сетевых сообществ педагогов города, в создании и реализации творческих проектов, в конкурсах профессионального мастерства |
| **Реализуемые формы наставничества** | В отношении педагогических работников реализуются следующие формы наставничества:  «педагог – педагог», «руководитель образовательной организации – педагог» |

**1. ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ ПРОГРАММЫ**

**ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

 В настоящее время, в условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога. С целью уменьшения дефицита мест в дошкольных учреждениях строятся новые детские сады, но вместе с, тем не менее, остро стоит вопрос обеспечения педагогическими кадрами не только новых дошкольных учреждений, но и уже действующих. Выпускники педагогических ВУЗов и колледжей все реже работают по специальности.

 Несмотря на нехватку кадров в дошкольных учреждениях, в соответствии с современными нормативно- правовыми документами, повышаются требования к личностным и профессиональным качествам педагога, 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 ДОО требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

      Программа наставничества нацелена на работу с молодыми педагогами – воспитателями, имеющими опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет.

 Начиная свою работу в дошкольной образовательной организации, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания и обучения. Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагогов наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.  Программа наставничества МДОУ «Детский сад № 122 комбинированного вида» разработана с целью становления молодого педагога, его активной позиции, это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

        Данная программа адресована руководителям, старшим воспитателям, педагогам.

 **Актуальность.** Молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут туже ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них столь же безупречного профессионализма. Перемена в обществе и образовании обусловили ряд профессиональных трудностей в процессе трудовой деятельности.

 Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту стратегическую задачу поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого специалиста, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность.

 Большая часть выпускников вузов чувствуют себя дезадаптированными в новых для них условиях, не ощущают в себе потенциала для профессионального роста и развития карьеры. В такой ситуации развитие системы наставничества может стать одним из наиболее эффективных методов профессиональной адаптации молодых специалистов.

 Профессиональная адаптация начинающего воспитателя в процессе его

вхождения в образовательную среду пройдет успешно, если:

 •профессиональная адаптация воспитателя осуществляется в непрерывной связи с процессом его личностного и профессионального развития и определена в методической работе ДОУ;

 •в организации педагогического труда имеют место максимальный учет

личностных особенностей и уровня профессиональной подготовки, активная

поддержка личностного и профессионального роста воспитателя;

 •материально-техническое обеспечение образовательного процесса

соответствует современным требованиям и помогает педагогу реализовать

инновационные подходы.

 Вопрос организации перечисленных выше условий является актуальным и для нашего детского сада.

 **Новизна** программы заключается в том, что в ней учтены современные требования профессионального стандарта (Приказ Минтруда России от 18.10.2013 №544) и требования ФГОС ДО к основным компетенциям педагогических работников (Приказ Минобразования и науки РФ от 17.10.2013 г. №1155; пункты 3.2.5.; 3.4.2.). Интерес и творчество молодых педагогов мотивируется посредством привлечения их к совместной деятельности, сопровождения в различных профессиональных мероприятиях, конкурсах и т.д.

 Программа предназначена для педагогов-наставников, курирующих молодых специалистов.

 Реализация Программы рассчитана на учебный год.

**1.1. Цель и задачи программы**

 **Цель Программы** – создание эффективной системы методического

сопровождения молодых педагогов в условиях образовательного пространства ДОУ.

 **Задачи Программы**

 1. Оказать помощь молодому педагогу в педагогической адаптации и привить интерес к творческой, педагогической деятельности.

 2. Помочь молодым педагогам во внедрении современных идей и технологий в образовательный процесс.

 3. Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности

**1.2. Теоритические основы программы**

 ***Нормативное правовое обеспечение Программы:***

 1. Конституция Российской Федерации

 2. Трудовой кодекс Российской Федерации

 3. Национальная доктрина образования РФ на период до 2025 г.

 4. Федеральный Закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в

Российской Федерации».

 5. Приказ Минобразования и науки РФ от 17.10.2013 г. №1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта

дошкольного образования».

 6. Приказ Минтруда России от 18.10.2013 №544 об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования (воспитатель, педагог)» (профстандарт педагога).

 ***Методологическая основа Программы***

 Профессиональному становлению как педагогической проблеме большое внимание уделяют ученые С.И. Архангельский, Ю.К. Бабанский, В.А. Сластенин, Т.И. Шамова, А.И. Щербаков, Ю.И. Турчанинова.

 Психологическим закономерностям профессионального развития личности посвящены работы Б.Г. Ананьева, Л.М. Митиной, А.К. Марковой, А. Маслоу; анализу деятельности молодого педагога в процессе его социально профессионального становления – работы Т.А. Аксаковой, Г.В. Кондратьевой, Т.С. Поляковой.

Многообразие факторов, влияющих на развитие личностной и профессиональной сфер молодого педагога в процессе его профессионального становления, исследуют А.Л. Мацкевич, Л.М. Митина, И.А. Хоменко, Е.И. Рогов.

 ***Теоретическими основами программы являются:***

 - теория личностно-ориентированного педагогического образования (Е.В. Бондаревская, В.В. Сериков, И.С. Якиманская);

 - положение о компетентностном подходе (А.В. Хуторской, И.А Зимняя);

 - идеи о комплексном подходе к организации методической работе в ДОУ (К.Ю. Белая, Л.М. Волобуева, В.М. Лизинский, Л.В. Поздняк и др.)

**2. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ ПРОГРАММЫ**

**2. 1. Основными разделами содержания Программы являются:**

 - изучение готовности молодого специалиста к осуществлению

педагогической деятельности;

 - обеспечение благоприятной обстановки для более легкой адаптации молодых специалистов к условиям осуществления трудовой деятельности;

 - создание условий для становления квалифицированного и компетентного в своей профессиональной области работника;

 - повышение профессионального уровня начинающего педагога с учетом его потребностей, затруднений, достижений;

 - организация педагогического самообразования начинающего педагога в соответствии с уровнем его профессиональной компетентности.

 Наставничество как форма профессиональной адаптации и повышения

квалификации молодого специалиста занимает обособленную позицию. Дело в том, что содержание этой деятельности включает в себя все направления методической работы с кадрами, но дополняет их и наполняет новым смыслом – оказание профессиональной помощи и поддержки молодому специалисту.

 Преимущества помощи очевидны: педагогическое наставничество имеет более широкую направленность, менее теоретизированно, обладает большей гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы с молодыми специалистами в условиях реальной трудовой деятельности. Кроме того, в этом процессе осуществляется тесный межличностный контакт наставника и воспитанника, анализ сильных и слабых профессиональных позиций конкретного молодого учителя, а следовательно, и более строгий контроль за его практической деятельностью.

 Процесс наставничества затрагивает интересы как минимум трех субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации– работодателя.

 Молодой специалист получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень и способности; развивает собственную профессиональную карьеру; учится выстраивать конструктивные отношения с наставником, а через него – и со всей адаптивной средой; приобретает информацию о деятельности организации, в которой он работает. Наставник развивает свои деловые качества; повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения. Организация, таким образом, повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров; улучшаются взаимоотношения между сотрудниками.

**2.2. Условия реализации Программы:**

 - профессиональное становление начинающего воспитателя осуществляется в непрерывной связи с процессом его личностного и профессионального развития, а помощь в его адаптации к условиям трудовой деятельности предусмотрена в системе методической работы ДОО;

 - максимальный учет личностных особенностей и уровня профессиональной подготовки молодого специалиста в организации его педагогического труда, активная поддержка личностного и профессионального роста воспитателя все коллективом ДОО;

 - соответствие материально-технического обеспечения образовательного процесса современным требованиям и помогает педагогу реализовать инновационные подходы

**2.3. Требования к качествам педагога - наставника**

 Чтобы осуществлять наставническую деятельность, мало быть просто

опытным высококвалифицированным педагогом, со своей сложившейся системой педагогической деятельности. 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).

 Принимая на себя обязанности наставника, педагог открывает для себя ряд преимуществ:

 –во-первых, наставничество помогает опытному педагогу увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности;

 – во-вторых, при успешном осуществлении данных функций наставник

ощущает свой вклад в систему профессиональной адаптации молодого педагога, получает удовлетворение от общения с педагогом-воспитанником;

 – в-третьих, настоящий наставник всегда должен стремиться к самосовершенствованию;

 – в-четвертых, выполнение функций наставника может (и должно!)

помочь в развитии педагогической карьеры, повышении его педагогической

квалификации; способствует росту доверия к нему в педагогическом коллективе дошкольного образовательного учреждения;

 –в-пятых, поскольку наставничество носит субъект-субъектный характер, педагоги-наставники могут не только делиться собственным опытом с более молодыми коллегами, но также и учиться у них, расширять свой арсенал навыков и умений, осваивать современные технологии обучения, стили профессиональной деятельности и т. п. Главное – быть открытым для педагогических инноваций!

 Выбор наставников для молодых специалистов осуществлялся в ДОО в

соответствие со следующими требованиями:

 1. Компетентность и опыт в сфере работы с людьми и в педагогической среде.

 2. Знание особенностей своего дошкольного образовательного учреждения, характера межличностных отношений, существующих в педагогическом коллективе.

 3. Наставник – человек, пользующийся доверием руководства и коллег по работе, признанный всеми «профессионал».

 4. Умение эффективно организовывать общение, понимать другого человека, принимать чужие позиции, ценить чужие чувства.

 5. Способность нестандартно, творчески организовывать процесс наставнической поддержки, предоставлять обучающемуся простор для самостоятельной деятельности.

 6. Педагогическая рефлексия – способность к самоанализу; желание

самосовершенствоваться, расширять свой кругозор.

**2.4. Функции педагога - наставника**

 1. Наставник определяет цель своей наставнической деятельности на основе требований и потребностей дошкольного образовательного учреждения и молодого специалиста в этой сфере педагогической практики.

 2. Наставник разрабатывает и предлагает оптимальную программу педагогической помощи каждому молодому педагогу, с учетом его индивидуальных особенностей, уровня профессионализма и коммуникативных навыков.

 3. Наставник устанавливает положительный межличностный контакт с

каждым своим воспитанником, предлагает конструктивные формы и методы

взаимодействия.

 4. Наставник осуществляет диагностирование, наблюдение, анализ и контроль деятельности своего подопечного.

 5. Наставник несет моральную и административную ответственность перед самим собой и руководством дошкольного образовательного учреждения за подготовку молодого специалиста.

 6. Наставник обязан быть образцом для подражания и в плане межличностных отношений, и в плане личной самоорганизации и профессиональной компетентности.

**2.5. Условия назначения педагогов – наставников**

 Назначение педагогов-наставников осуществляет администрация дошкольного учреждения. При этом учитывается мнение молодого специалиста. При назначении учитываются следующие показатели: педагогический стаж, общность интересов, общая увлеченность конкретной педагогической проблемой.

**2.6. Этапы реализации Программы**

 Программа реализуется в три этапа:

 **1 этап.** Организационный (прогностический): определение целей взаимодействий, выстраивание отношений взаимопонимания и доверия, определение круга обязанностей, полномочий субъектов, выявление недостатков в умениях и навыках молодого специалиста.

 Задачи этапа: выявление профессиональных затруднений молодых педагогов со стажем работы до 3-х лет; разработка основных направлений работы с молодыми педагогами. Создание нормативно-правовой базы.

 Содержание этапа:

 - создание пакета нормативных документов по реализации Программы:

Положение о наставничестве

 - система оценки профессиональной деятельности молодых педагогов

 - проведение тестирования молодых педагогов с целью выявления профессиональных затруднений,

 - составление и утверждение плана работы с молодыми педагогами

 **2 этап.** Содержательный (практический): разработка и реализация программы адаптации, корректировка профессиональных умений молодого

специалиста.

 **Задача этапа**: реализация основных положений Программы.

 Содержание этапа:

 - организация процедуры наставничества на уровне образовательного

учреждения, согласно требованиям Положения о наставничестве,

 - реализация плана работы с молодыми педагогами.

 - проведение промежуточного тестирования (анкетирования) молодых

педагогов.

 - изучение и обобщение материала, накопленного молодым педагогом;

создание информационно-методического банка для обеспечения целостного

видения деятельности молодого педагога,

 - создание портфолио молодого педагога.

 **3 этап**. Аналитический этап: определение уровня профессиональной

адаптации молодого специалиста и степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

 **Задачи этапа:** подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

 Содержание этапа:

 - проведение мониторинга реализации этапов программы.

 - изучение и обобщение накопленного материала.

 - осуществление проблемного анализа: проведение коррекции задач и планов программы наставничества.

 - формирование банка информации из опыта работы по реализации программы.

 **Характер реализации программы**

 Характер реализации программы – цикличный.

 Этапы реализации программы повторяются циклами с учетом прибытия новых молодых специалистов, потребностей молодых педагогов и выявленных их профессиональных затруднений.

**2.7. Формы работы с молодыми специалистами**

 Выбор формы работы зависит от этапа реализации Программы, от личностных качеств педагогов, от уровня профессиональной подготовки молодых педагогов, от поставленных задач.

 1. Индивидуальные задания и поручения по изучению опыта работы, выработке практических навыков в ходе выполнения трудовых обязанностей, овладению приемами служебной деятельности с целью содействия в профессиональном и интеллектуальном самообразовании молодого специалиста.

 2. Контроль за деятельностью молодого специалиста в форме личной проверки качества подготавливаемых документов.

 3. Индивидуальная помощь в изучении нормативных актов и овладении передовыми приемами выполнения трудовых обязанностей, в исправлении ошибок, устранении недостаток, а также в решении вопросов трудовой деятельности.

 4. Личный пример наставника. Личный пример должен проявляться в безупречном выполнении наставником трудовых обязанностей, требований нормативных актов, высокой дисциплинированности и требовательности к себе, постоянном повышении своего профессионального уровня, строгом соблюдении Правил внутреннего трудового распорядка.

 *Традиционные формы работы:*

 - беседы,

 - консультации,

 - посещение и обсуждение занятий.

 *Нетрадиционные формы работы:*

 - творческие лаборатории,

 - деловые игры,

 - конкурсы,

 - круглые столы,

 - мастер- классы.

**III. ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ РАЗДЕЛ ПРОГРАММЫ**

**3.1. План работы**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Месяц | Содержание работы | Ответственные |
| Сентябрь  | - Час общения «Расскажи о себе»- Знакомство молодых специалистов с традициями ДОО,Правилами внутреннего распорядка, Уставом ДОО.- Закрепление наставников- Изучение содержания учебных программ, нормативных документов по организации воспитательно- воспитательного процесса- Изучение нормативной правовой документации по правам и льготам молодых специалистов-Ознакомление с требованиями оформления групповой документации | Администрация ДОО |
| Октябрь  | - Круглый стол «Основные проблемы молодого воспитателя»- Практикум по разработке планов воспитательной работы- Практическое занятие «Оформление планов воспитательной работы и конспектов. Выполнение единых требований к ведению документации» | Старший воспитатель, педагоги-наставники |
| Ноябрь  | - Консультация «Проектировочная деятельностьвоспитателя и планирование воспитательной работы»- Семинар-практикум «Методика организации проведения режимных процессов (организация форм совместной деятельности воспитателя с детьми исамостоятельной деятельности детей)» | Старший воспитатель, педагоги-наставники |
| Декабрь  | - Консультация «Современная ОД: структура и конструирование»- Семинар-практикум «Анализ ОД. Виды анализа».Посещение ОД наставников и их структурный анализ | Старший воспитатель, педагоги-наставники |
| Январь  | - Семинар-практикум «Эффективность ОД – результат организации активной познавательной деятельности воспитанников»- Мастер-класс: «Использование современных образовательных технологий в образовательном процессе» | Старший воспитатель, педагоги-наставники |
| Февраль  | - Посещение ОД и режимных процессов у молодых специалистов- Практикум «Оптимизация выбора форм, методов и средств обучения при организации различных видов деятельности детей»- Обзор периодической педагогической печати | Старший воспитатель, педагоги-наставники |
| Март  | - Практическое занятие «Организация индивидуальной работы с детьми» (посещение ОД и режимных процессов молодых специалистов, их самоанализ)- Практикум по решению педагогических ситуаций | Старший воспитатель, педагоги-наставники |
| Апрель  | Практикум «Содержание, формы и методы работы педагога с родителями» | Старший воспитатель, педагоги-наставники |
| Май  | - Подведение итогов работы «Школы молодого педагога», семинар или аукцион педагогических идей,или методическая выставка достижений молодого воспитателя | Старший воспитатель, педагоги-наставники |

**3.2. Методическое обеспечение программы**

 1. Аралова М.А. Формирование коллектива ДОУ. Психологическое

сопровождение. М.2007.

 2. Белая, К.Ю. Методическая деятельность в дошкольной организации / К .Ю. Белая – М.: ТЦ Сфера, 2014.

 3. Вершловский С.Г. Дошкольное учреждение молодого учителя: Методические рекомендации JI.,1987. - 88с.

 4. Закаблуцкая Е. Молодой специалист и наставник /Электронный ресурс.

 5. Иванов Д.А., Митрофанов К.Г., Соколова О.В. Компетентностный подход в образовании. Проблемы, понятия, инструментарий. М., 2005.-С.8-16.

 6. Изучение профессиональной компетентности педагогов / Методич.

Рекомендации. Калуга, 1994. - 39с.

 7. Инновационное обучение: стратегия и практика / Под ред. В.Я.Лядис. -М.,1994.-203с.

 8. Кан-Калик В.А. Педагогическое творчество. М., 1990. – 149с.

 9. Маслова Л.В., Крупина И.В. Становление профессионального мастерства молодых учителей в процессе внутришкольной методической работы. Дошкольное учреждение. – 1999. – №5. – С.6-8.

 10. Махмутов М.И. Педагогика наставничества. – М.: Советская Россия, 1981.

 11. Недвецкая М.Н. Кто поможет молодому педагогу? – М., 2005. – 55 с.

 12. Никишина И.В. Система методической работы в условиях реализации личностно ориентированного подхода: учебно-методическое пособие. – Волгоград, 2003. 156с.

 13.Рогачевская Л.С. Наставничество: история и современность. М.: Знание, 1982. – 63 с.

 Интернет ресурсы:

[file:///C:/Users/vospital/Downloads/programma\_stupenki\_k\_mastestvu.pdf](file:///C%3A/Users/vospital/Downloads/programma_stupenki_k_mastestvu.pdf)

Приложение 1

**Анкета для педагога-наставника**

1. Как вы понимаете значение слова «наставничество»?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2. Охарактеризуйте основные направления деятельности педагога-наставника

в общеобразовательном учреждении.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3. Какими навыками, на Ваш взгляд, должен обладать педагог-наставник?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

4. Какое слово (или несколько слов) из перечисленных наилучшим образом

ассоциируется с понятием «наставничество»: проводник, спонсор, советник,

эксперт, источник знаний, помощник, инструктор, катализатор, образец для

подражания, стимулятор, источник энергии, друг, специалист по распределению времени, специалист по диагностике, постановщик цели, надзиратель, планировщик, специалист по решению проблем, педагог? (подчеркнуть)

5. Готовы ли Вы посреди ночи ответить на телефонный звонок своего

подопечного и помочь ему составить конспект занятия? \_\_\_\_\_\_\_\_\_

6. Умеете ли Вы выслушивать собеседника, не перебивая его? \_\_\_\_\_\_\_\_\_

7. Обладаете ли Вы даром сочувствия? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

8. Какие люди Вам не симпатичны? Перечислите те негативные качества,

которые Вас больше всего раздражают в человеке.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

9. Вы предпочитаете давать советы или показываете правильное решение на

своем примере? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

10. Вы готовы учиться и совершенствовать свой профессионализм? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*Количество вопросов может варьироваться, но, как правило, 10 ответов – это тот минимум, который позволяет с достаточной долей вероятности увидеть в педагоге задатки наставника.*

Приложение 2

**Анкета для молодого педагога**

1. Какие аспекты педагогической деятельности Вас более всего беспокоят?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2. Считаете ли Вы для себя необходимой помощь педагога-наставника? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3. Насколько легко Вы вступаете в контакты с окружающими? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

4. Какова вероятность того, что Вы обидитесь на справедливую критику?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

5. Выразите в процентах возможный вклад педагога-наставника в Ваше профессиональное становление (Этот вопрос особенно важен для выбора роли педагога-наставника: «проводник», «защитник интересов», «кумир», «консультант» или «контролер».) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

6. Каких конкретно результатов Вы ожидаете от взаимоотношений с педагогом-наставником?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

7. Какие качества наставника Вами могли бы быть наиболее востребованы: сопереживание, чувствительность, строгость, проницательность, авторитетность, серьезность, уважение к личности, пунктуальность, самокритичность, поощрение инициативы, требовательность, внимательность...?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

8. Вам достаточно взаимодействия с педагогом-наставником на работе или Вы хотели бы общаться с ним в неформальном обстановке?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

9. Кто из членов педагогического коллектива ДОУ оптимальным образом

подходит на роль Вашего наставника? Что заставляет Вас так думать?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

10. Вы готовы учиться и совершенствовать свой профессионализм? \_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение 3

**Памятка молодому педагогу**

 1. Приходите в группу за 15-20 минут раньше начала рабочего дня, убедитесь, всё ли готово к приему детей, хорошо ли расставлена мебель, подготовлены ли необходимые игрушки и пособия.

 2. Начинайте день энергично. Работайте так, чтобы каждый воспитанник постоянно был занят делом, помните: паузы, медлительность, безделье бич дисциплины.

 3.Увлекайте детей интересными делами, созданием проблемных ситуаций, умственным напряжением. Держите в поле зрения всех детей. Особенно следите за теми, у кого поведение неустойчивое, кто затрудняется самостоятельно найти себе занятие. Предотвращайте попытки нарушить рабочий порядок в процессе занятия.

 4.Обращайтесь с советами, вопросами несколько чаще к тем детям, которые требуют особого внимания.

 5. Заканчивайте день общей оценкой группы и отдельных воспитанников. Пусть они испытывают удовлетворение от результатов своей деятельности труда. Постарайтесь заметить положительное в деятельности недисциплинированных ребят, но не делайте это слишком часто и за небольшие усилия.

 6.Удерживайтесь от излишних замечаний.

 7.При недисциплинированности детей старайтесь обходиться без помощи других. Помните: налаживание дисциплины при помощи чужого авторитета не дает вам пользы, а скорее вредит. Лучше обратитесь за поддержкой к детям.

Приложение 4

**Памятка наставнику**

 1. Вместе с начинающим педагогом глубоко проанализируйте рабочие

программы и планы.

 2. Помогите составить календарно-тематический план, обратив особое

внимание на подбор материала для каждой образовательной области, на его место в режиме дня (занятие, режимные моменты).

 3. Оказывать помощь в подготовке к занятию, особенно к первым, к первой встрече с детьми. Наиболее трудные виды занятий разрабатывать вместе. Продумайте открытые мероприятия для своего подопечного.

 4. Вместе готовить и подбирать дидактический материал, наглядные пособия и т.п. для организации занятий и режимных моментов, для индивидуальной работы с детьми.

 5. Посещать занятия и режимные моменты молодого педагога с последующим тщательным анализом, приглашать его на свои занятия, совместно их обсуждать.

 6. Помочь в подборе методической литературы для самообразования и в его организации.

 7. Делиться опытом без назидания, а путем доброжелательного показа

образцов работы.

 8. Помогать своевременно, терпеливо, настойчиво. Никогда не забывать отмечать положительное в работе.

 9. Учить не копировать, не надеяться на готовые разработки, а вырабатывать собственный педагогический почерк.