

**СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ**

|  |  |
| --- | --- |
| **Содержание** | **Страница** |
| Паспортпрограммы | 3 |
| 1.ЦЕЛЕВОЙРАЗДЕЛПРОГРАММЫ | 5 |
| Пояснительнаязаписка | 5 |
| Актуальность. | 5 |
| Новизна | 7 |
| 1.1.Цельизадачипрограммы | 8 |
| 1.2.Содержаниенаставническойдеятельности | 8 |
| 1.3.Теоретическиеосновыпрограммы | 9 |
| 2.СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙРАЗДЕЛПРОГРАММЫ | 12 |
| 2.1.ОсновныеразделысодержанияПрограммы | 12 |
| 2.2.УсловияреализацииПрограммы | 13 |
| 2.3.Требованияккачествампедагога- наставника | 13 |
| 2.4.Функциипедагога-наставника | 15 |
| 2.5.Условияназначенияпедагогов- наставников | 15 |
| 2.6.Принципыработыспедагогами | 17 |
| 2.7.ЭтапыреализацииПрограммы | 18 |
| 2.8.МеханизмреализацииПрограммы | 20 |
| 2.9. Формыработысмолодымиспециалистами | 21 |
| 2.10.Мониторингиоценкарезультатовреализациипрограммы  понаставничеству | 28 |
| III.ОРГАНИЗАЦИОННЫЙРАЗДЕЛПРОГРАММЫ | 30 |
| 3.1.Планработы | 30 |
| 3.2.Методическоеобеспечениепрограммы | 32 |
| Приложение1«Ролипедагогов-наставников» | 33 |
| Приложение2«Моделипедагогическогообщения» | 35 |
| Приложение3«Анкетадляпедагога-наставника» | 39 |
| Приложение4«Анкетадлямолодогопедагога» | 40 |
| Приложение 5 «SWOT-анализ Программы по организации  наставничества«Педагогическаякомпетентность»» | 41 |
| Приложение6«Анкетакуратора» | 43 |
| Приложение 7 «Показатели эффективности внедренияПрограммы по организации наставничества «Педагогическая  компетентность»» | 45 |
| Приложение8«АнкетаоценкиудовлетворенностиПрограммой  наставничества(длянаставляемого)» | 46 |
| Приложение9«Памяткамолодомупедагогу» | 47 |
| Приложение10«Памятканаставнику» | 48 |

ПАСПОРТПРОГРАММЫ

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование**  **программы** | **«Вместе к успкеху»**: целевая программа  профессиональной подготовки ивоспитания молодого  специалистачерезсотрудничествоснаставниками. |
| **Основание**  **разработкиПрограммы** | * КонституцияРоссийскойФедерации(от12.12.1993г.) * ТрудовойкодексРоссийскойФедерации(сизменениямиФЗот31.12.2014г.№271). * НациональнаядоктринаобразованияРФнапериоддо   2025г.(ФЗот21.07.2014№216-ФЗ).   * Федеральный закон от29.12.2012г.№273-ФЗ «ОбобразованиивРоссийскойФедерации» * ПриказМинобразованияинаукиРФот17.10.2013г.   №1155  «Об утверждении федерального государственногообразовательногостандартадошкольногообразования»;   * ПриказМинтрудаРоссииот18.10.2013№544обутверждениипрофессиональногостандарта«Педагог(педагогическаядеятельностьвсфередошкольного,начальногообщего,основногообщего,среднегообщегообразования(воспитатель,педагог)»(профстандартпедагога) * Приказ департамента образования и науки Курганской области от 7 июля 2022г № 720 |
| **Организация-**  **исполнитель** | Муниципальноебюджетное дошкольноеобразовательноеучреждение«Центр развития ребенка – детский сад №33 «Светлячок» |
| **Адрес**  **организацииисполнителя,тел/факс** | 641870,Курганская область,г.Шадринск, ул.Крестьянская,д.16.тел/факс:8(35253)9-18-65 |
| **Видпрограммы** | Социальная |
| **Сроки**  **реализациипрограммы** | 2022– 2023гг.,1год.  Решениеопродленииреализациипрограммыможетбытьпринятосучетомпотребностивданнойпрограмме. |
| **Цельпрограммы** | Создание эффективной системы методического  сопровождения молодых педагогов в условияхобразовательногопространства МБДОУ. |
| **Задачи**  **программы** | 1. Привитьмолодымпедагогаминтерескпедагогической   деятельности.   1. Способствоватьуспешнойадаптациимолодыхспециалистовккорпоративнойкультуре,правиламповедениявМБДОУ. 2. Ускоритьпроцесспрофессиональногостановлениявоспитателя,развитьегоспособностисамостоятельнои   качественно выполнять возложенные на него обязанности позанимаемойдолжности. |
| **Ожидаемые** | –Адаптация молодых педагогов в образовательном |

|  |  |
| --- | --- |
| **конечные**  **результатыреализации Про-граммы** | учреждении.   * Активизация практических, индивидуальных,самостоятельныхнавыковработы. * Повышениепрофессиональной компетентности педагоговввопросахпедагогикиипсихологии. * Совершенствованиеприемов,методовработы. * Использованиевработеначинающихпедагоговновыхпедагогическихтехнологий. * Активизациядеятельностимолодыхпедагоговвчасти   участиявработесетевыхсообществпедагоговгорода,всозданиииреализациитворческихпроектов,вконкурсахпрофессиональногомастерства. |
| **Система**  **организацииконтроля заисполнением**  **Программы** | * Методической службой совместносзаведующим   МБДОУосуществляетсяобщийконтрольисполнениямероприятийПрограммы.   * Заместитель заведующего по ВМР, методисты предоставляетинформациюповыполнениюПрограммы1развгод. * Методическая служба совместносзаведующим 1развгоданализируетисполнениепрограммы,порезультатаманализапроводитсякорректировкапланов,содержаниямероприятий |

1. **ЦЕЛЕВОЙРАЗДЕЛПРОГРАММЫ**

Пояснительнаязаписка

В настоящее время, в соответствии с современными нормативно-правовымидокументами,повышаютсятребованиякличностнымипрофессиональнымкачествампедагога,социальнойипрофессиональнойпозиции.Переменывобществеиобразованииобусловилирядсоциальныхипрофессиональныхтрудностейвпроцессетрудовойдеятельности:

* новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоениепедагогоммногихстарыхиновыхустановок,чтотормозитиосложняетегопрофессиональноестановление;
* различиевзглядовмолодогоистаршегопоколенийпедагоговиногдапереходитвнежелательноеихпротивостояние;
* необходимоевзаимодействиесемьииМБДОУвновыхусловияхтребуетподготовкипедагоговкработесродителями (законными представителями).

Программаорганизациинаставничествавмуниципальномбюджетном дошкольномобразовательном учреждении«Центр развития ребенка – детский сад №33 «Светлячок» - этокомплексмероприятийиформирующихихдействий,направленныйнаорганизациювзаимоотношенийнаставникаинаставляемогодляполученияпланируемыхрезультатов.Еёглавноенаправление-оказаниепомощипедагогическимработникам в их профессиональном становлении и полном раскрытии потенциалаличностинаставляемого,атакжеуспешнойличнойипрофессиональнойсамореализациипедагогическихработниковразныхуровней.

**Актуальность**.Однойизважнейшихзадачадминистрациидошкольногообразовательного учреждения является организация профессиональной адаптациимолодого педагога к учебно-воспитательной среде. Решить этупроблему поможетсозданиесистемынаставничества.

Современномудошкольномуучреждениюнуженпрофессиональнокомпетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психически и технологическиспособный к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленномувключениювинновационныепроцессы.Однако,какпоказываетанализдействительностиисоциально-педагогическихисследований,дажепридостаточновысокомуровнеготовностикпедагогическойдеятельностиличностнаяипрофессиональная адаптация молодого специалиста может протекать длительно исложно.

Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождаетсявысокимэмоциональнымнапряжением,требующиммобилизациивсехвнутренних ресурсов. Решить эту стратегическую задачу поможет создание гибкойимобильнойсистемынаставничества,способнойоптимизироватьпроцесспрофессиональногостановлениямолодогоспециалиста,сформироватьунегомотивацииксамосовершенствованию,саморазвитию,самореализации.Вэтойсистемеотраженажизненнаянеобходимостьмолодогоспециалистаполучитьподдержкуопытногопедагога-наставника,которыйготовоказатьемупрактическуюитеоретическуюпомощьнарабочемместе иповыситьегопрофессиональнуюкомпетентность.

Возвраткнаставничествувсовременномобразовательномпроцессе какформеработысмолодымипедагогамиуказываетнанедостаточностьдругихиспользуемыхуправленческихиобразовательныхтехнологийподготовкиспециалистов и возможность применить этот тип отношений как резерв успешногоуправленияпрофессиональнымстановлениемличности.

Почти две трети выпускников вузов чувствуют себя дезадаптированными вновых для них условиях, не ощущают в себе потенциала для профессиональногоростаиразвитиякарьеры.Втакой ситуации развитие системынаставничестваможетстатьоднимизнаиболееэффективныхметодовпрофессиональнойадаптациимолодыхспециалистов.

Профессиональнаяадаптацияначинающеговоспитателявпроцессееговхождениявобразовательнуюсредупройдетуспешно,если:

* профессиональнаяадаптациявоспитателяосуществляетсявнепрерывнойсвязи с процессом его личностного и профессионального развития и определена вметодическойработеДОУ;
* ворганизациипедагогическоготрудаимеютместомаксимальныйучетличностныхособенностейиуровняпрофессиональнойподготовки,активнаяподдержкаличностногоипрофессиональногороставоспитателя;
* материально-техническоеобеспечениеобразовательногопроцессасоответствуетсовременнымтребованиямипомогаетпедагогуреализоватьинновационныеподходы.

Вопрос организации перечисленных выше условий является актуальным и длянашего детского сада. Ежегодный количественный и качественный анализ составапедагогическогоколлективасвидетельствуетотом,чтокачественныехарактеристикиколлективавтечениепоследнихпятилетостаютсяпримерноодинаковыми.Опытные,квалифицированныевоспитатели сбольшимстажемпрактическойработывдетскомсадусоставляют98%педагогов.Молодыхвоспитателей, стажпедагогическойработыкоторыхсоставляетменее2лет–2%.

Возникаетобъективнаяпотребностьворганизациидифференцированнойметодическойработы в учреждении с учетом специфики базового образования,индивидуальных особенностей, уровня профессиональных потребностей молодогопедагога,наличияунегопрактическогоопытаработысдетьми.Организациянаставническойработысмолодымипедагогаминаправленана развитие у нихпознавательного интереса к профессии,освоению приемов работы с детьми и ихродителями,насодействиеростуегопрофессиональнойзначимости.

**Новизна** программы **«Вместе к успеху »** заключается в том, что в нейучтенысовременные требования профессионального стандарта (Приказ МинтрудаРоссии от 18.10.2013 №544) и требования ФГОС ДОк основным компетенциямпедагогическихработников(ПриказМинобразованияинаукиРФот17.10.2013г.№1155;пункты3.2.5.;3.4.2.).Новизнаформиметодовработысмолодымипедагогами. Интерес и творчество молодых педагогов мотивируется посредствомпривлеченияихксовместнойдеятельности,сопровождениявразличныхпрофессиональныхмероприятиях,конкурсахит.д.

Программа предназначена для педагогов-наставников, курирующих молодыхспециалистов.

РеализацияПрограммырассчитананаучебныйгод.

* 1. Цельизадачипрограммы

**ЦельПрограммы**–созданиеэффективнойсистемыметодическогосопровождениямолодыхпедагоговвусловияхобразовательногопространства МБДОУ.

ЗадачиПрограммы:

1. Привитьмолодымпедагогаминтерескпедагогическойдеятельности.
2. Способствоватьуспешнойадаптациимолодыхспециалистовккорпоративнойкультуре,правиламповедениявМБДОУ.
3. Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить егоспособностисамостоятельноикачественновыполнятьвозложенныенанегообязанностипозанимаемойдолжности.
   1. Формироватьумениятеоретическиобоснованновыбиратьсредства,методыиорганизационныеформывоспитательно-образовательнойработы.
   2. Формироватьуменияопределятьи точноформулироватьконкретныепедагогическиезадачи,моделироватьисоздаватьусловияихрешении.
   3. Оказатьпомощьвовнедрениетехнологийипедагогическогоопыта.
   4. Содержаниенаставническойдеятельности

направленона:

* повышение профессионального мастерства молодых специалистов в первыегодыихработывучреждении,приобретениеилисовершенствованиеиндивидуальныхпрофессиональныхнавыков;
* оказание помощи молодому специалисту в освоении профессии и овладениитрудовымиобязанностямипосредствомознакомлениямолодогопедагогаснормативно-правовойбазой,педагогическойдокументацией,традициямиипринципамикорпоративнойкультурыипрофессиональнойэтикиМБДОУ;
* помощьворганизациипедагогическогосамообразования(выборметодическойтемы,организацияучастиямолодогопедагогавработеМО,обсужденииоткрытыхпросмотровит.д.);
* оказаниеморальнойипсихологическойподдержкимолодымспециалистамвпреодолении профессиональных трудностей, возникающих привыполнениитрудовыхобязанностей;
* развитиетворческогопотенциаламолодыхспециалистов;
* мотивированиеихкучастиювинновационнойдеятельности;прослеживаниединамикиразвитияпрофессиональнойдеятельностикаждого;
* создание условий для ознакомления педагогического коллектива с достижениямимолодоговоспитателячерезорганизациюметодическихвыставок,творческихотчетов,открытыхмероприятийит.д.
  1. Теоритическиеосновыпрограммы

НормативноеправовоеобеспечениеПрограммы:

1. КонституцияРоссийскойФедерации
2. ТрудовойкодексРоссийскойФедерации
3. НациональнаядоктринаобразованияРФнапериоддо2025г.
4. ФедеральныйЗаконот29.12.2012г.№273-ФЗ«ОбобразованиивРоссийскойФедерации».
5. ПриказМинобразованияинаукиРФот17.10.2013г.№1155«Обутверждениифедеральногогосударственногообразовательногостандартадошкольногообразования».
6. ПриказМинтрудаРоссииот18.10.2013№544обутверждениипрофессиональногостандарта«Педагог(педагогическаядеятельностьвсфередошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования(воспитатель,педагог)»(профстандартпедагога).
7. Приказ Департамента образования и науки Курганской области от 7 июля 2022г № 720

МетодологическаяосноваПрограммы

Профессиональномустановлениюкакпедагогическойпроблемебольшоевнимание уделяют ученые С.И. Архангельский, Ю.К. Бабанский, В.А. Сластенин,Т.И.Шамова,А.И.Щербаков,Ю.И.Турчанинова.

ПсихологическимзакономерностямпрофессиональногоразвитияличностипосвященыработыБ.Г.Ананьева,Л.М.Митиной,А.К.Марковой,А.Маслоу;анализудеятельностимолодогопедагогавпроцессеегосоциально-профессионального становления – работы Т.А. Аксаковой, Г.В. Кондратьевой, Т.С.Поляковой.

Многообразиефакторов,влияющихнаразвитиеличностнойипрофессиональнойсфермолодогопедагогавпроцессеегопрофессиональногостановления,исследуютА.Л.Мацкевич,Л.М.Митина,И.А.Хоменко,Е.И.Рогов.

Теоретическимиосновамипрограммыявляются:

* теорияличностно-ориентированногопедагогическогообразования(Е.В.Бондаревская,В.В.Сериков,И.С.Якиманская);
* положениеокомпетентностномподходе(А.В.Хуторской,И.АЗимняя);
* идеиокомплексномподходе к организации методической работе в ДОУ(К.Ю.Белая,Л.М.Волобуева,В.М.Лизинский,Л.В.Позднякидр.);

Ключевые понятия:

**Наставничество**–универсальнаятехнологияпередачиопыта,знаний,формированиянавыков,компетенций,метакомпетенцийиценностейчерезнеформальноевзаимообогащающееобщение,основанноенадоверииипартнерстве.

**Программанаставничества**–комплексмероприятий и формирующих ихдействий,направленныйнаорганизациювзаимоотношенийнаставникаинаставляемоговконкретныхформахдляполученияожидаемыхрезультатов.

**Наставляемый**–участникпрограммынаставничества,которыйчерезвзаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретныежизненные,личные,ипрофессиональныезадачи,приобретаетновыйопытиразвиваетновыенавыкиикомпетенции.

**Наставник** – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт

вдостижениижизненного,личностногоипрофессиональногорезультата,компетентныйиготовыйподелитьсяопытом,навыками,необходимымидлястимуляциииподдержкипроцессовсамореализацииисамосовершенствованиянаставляемого

**Молодойспециалист**-выпускникобразовательногоучреждениявысшего,среднего или начального профессионального образования, впервые вступивший втрудовыеотношенияпослеокончанияучебногозаведениявтечениегода.

**Малоопытныйвоспитатель**–человек,имеющийпедагогическоеобразование,илистудентзаочногоотделенияобразовательногоучреждениясреднего или высшего профессионального образования, не имеющий трудовогостажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях или имеющийпедагогическийстажпозанимаемойдолжностидо3-хлет.

**НаставничествовМБДОУ**-разновидностьиндивидуальной формы работы смолодыми педагогами,не имеющими стажа педагогической деятельности в ОУилиимеющимитрудовойстажнеболее3лет,атакжевоспитателями,нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения ОД в определённойгруппе.

**2.СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙРАЗДЕЛПРОГРАММЫ**

2.1.ОсновнымиразделамисодержанияПрограммыявляются:

- изучение готовности молодого специалиста к осуществлениюпедагогическойдеятельности;

* обеспечение благоприятной обстановки для более легкой адаптации молодыхспециалистовкусловиямосуществлениятрудовойдеятельности;
* созданиеусловийдлястановленияквалифицированногоикомпетентногов

своейпрофессиональнойобластиработника;

* повышение профессиональногоуровняначинающего педагога с учетомегопотребностей,затруднений,достижений;
* организацияпедагогическогосамообразованияначинающегопедагогавсоответствиисуровнемегопрофессиональнойкомпетентности.

Наставничествокак форма профессиональной адаптации и повышения

квалификациимолодогоспециалистазанимаетобособленнуюпозицию.Деловтом,что содержание этой деятельности включает в себя все направления методическойработыскадрами,нодополняетихинаполняетновымсмыслом–**оказаниепрофессиональнойпомощииподдержкимолодомуспециалисту.**

Преимущества помощи очевидны: педагогическое наставничество имеет болееширокую направленность, менее теоретизированно, обладает большей гибкостью,отличается многообразием форм и методов работы с молодыми специалистами вусловияхреальнойтрудовойдеятельности.Крометого,вэтомпроцессеосуществляетсятесныймежличностныйконтактнаставникаивоспитанника,анализсильныхислабыхпрофессиональныхпозицийконкретногомолодогоучителя,аследовательно,иболеестрогийконтрользаегопрактическойдеятельностью.

Процесснаставничества затрагивает интересы как минимум трех субъектоввзаимодействия:обучаемого,самогонаставникаиорганизации– работодателя.Молодой специалист получает знания, развивает навыки и умения, повышает свойпрофессиональныйуровеньиспособности;развиваетсобственнуюпрофессиональнуюкарьеру;учитсявыстраиватьконструктивныеотношенияснаставником,ачерезнего–исовсейадаптивнойсредой;приобретаетинформациюодеятельностиорганизации,вкоторойонработает.Наставникразвиваетсвои деловые качества; повышает свой профессиональный уровеньвпроцессе взаимообучения. Организация, таким образом, повышает культурный ипрофессиональныйуровеньподготовкикадров;улучшаютсявзаимоотношениямеждусотрудниками.

* 1. УсловияреализацииПрограммы:
* профессиональное становление начинающего воспитателя осуществляется внепрерывной связи с процессом его личностного и профессионального развития, апомощьвегоадаптациикусловиямтрудовойдеятельностипредусмотренавсистемеметодическойработыМБДОУ;
* максимальный учет личностных особенностей и уровня профессиональнойподготовкимолодогоспециалиставорганизацииегопедагогическоготруда,активнаяподдержкаличностногоипрофессиональногороставоспитателявсемколлективомМБДОУ;
* соответствиематериально-техническогообеспеченияобразовательногопроцессасовременнымтребованиямипомогаетпедагогуреализоватьинновационныеподходы.
  1. Требованияккачествампедагога -наставника

Чтобыосуществлятьнаставническуюдеятельность,малобытьпростоопытным высококвалифицированным педагогом, со своей сложившейся системойпедагогической деятельности. Необходимо развивать свой творческий потенциал,постоянно находиться в научном педагогическом поиске, совершенствовать своиформыиметодыработы,осуществлятьмежличностноеобщениесколлегами(перениматьчужойопытиделитьсясобственнымиразработками).

Принимая на себя обязанности наставника, педагог открывает для себя рядпреимуществ:

* во-первых, наставничество помогает опытному педагогу увидеть и наметитьновыеперспективывсфересвоейпедагогическойдеятельности;
* во-вторых,приуспешномосуществленииданныхфункцийнаставник

ощущает свой вклад в систему профессиональной адаптации молодого педагога,получаетудовлетворениеотобщенияспедагогом-воспитанником;

* в-третьих,настоящийнаставниквсегдадолженстремитьсяксамосовершенствованию;
* в-четвертых,выполнениефункцийнаставникаможет(идолжно!)помочьвразвитиипедагогическойкарьеры,повышенииегопедагогическойквалификации; способствует росту доверия к нему в педагогическом коллективедошкольногообразовательногоучреждения;
* в-пятых,посколькунаставничествоноситсубъект-субъектныйхарактер,педагоги-наставникимогутнетолькоделитьсясобственнымопытомсболеемолодыми коллегами, но также и учиться у них, расширять свой арсенал навыков иумений,осваиватьсовременные технологииобучения,стили профессиональнойдеятельностиит.п.

Главное–быть открытымдляпедагогическихинноваций!

ВыборнаставниковдлямолодыхспециалистовосуществлялсявМБДОУвсоответствиисоследующимитребованиями:

1. Компетентностьи опытвсфереработыслюдьмии впедагогическойсреде.
2. Знание особенностей своегодошкольногообразовательного учреждения,характерамежличностныхотношений,существующихвпедагогическомколлективе.
3. Наставник–человек, пользующийся доверием руководства и коллег поработе,признанныйвсеми«профессионал».
4. Умениеэффективноорганизовыватьобщение,пониматьдругогочеловека,

приниматьчужиепозиции,ценитьчужиечувства.

1. Способностьнестандартно,творческиорганизовыватьпроцесснаставническойподдержки,предоставлятьобучающемусяпростордлясамостоятельнойдеятельности.
2. Педагогическаярефлексия–способностьксамоанализу;желаниесамосовершенствоваться,расширятьсвойкругозор.
   1. Функциипедагога-наставника
3. Наставникопределяетцельсвоейнаставническойдеятельностинаоснове

требованийипотребностейдошкольногообразовательногоучрежденияимолодогоспециалиставэтойсферепедагогическойпрактики.

1. Наставникразрабатываетипредлагаетоптимальнуюпрограммупедагогическойпомощи (дневник наставника)каждомумолодомупедагогу,сучетомегоиндивидуальныхособенностей,уровняпрофессионализмаикоммуникативныхнавыков.
2. Наставникустанавливаетположительныймежличностныйконтактскаждымсвоимвоспитанником,предлагаетконструктивныеформыиметодывзаимодействия.
3. Наставник осуществляет диагностирование, наблюдение, анализ и контрольдеятельностисвоегоподопечного.
4. Наставник несет моральную и административную ответственность передсамимсобойируководствомдошкольногообразовательногоучреждениязаподготовкумолодогоспециалиста.
5. Наставник обязан быть образцом для подражания и в плане межличностныхотношений,ивпланеличнойсамоорганизацииипрофессиональнойкомпетентности.
   1. Условияназначенияпедагогов-наставников

Назначениепедагогов-наставниковосуществляетадминистрациядошкольногоучреждения, опираясь на рекомендации психолога овозможностиформированияпары«наставник–подопечный»на основе их психологическойсовместимости,выявленной спомощью тестирования.При этом учитывается имнениемолодогоспециалиста.Крометого,приназначениинаставникаучитываютсяследующиепоказатели:

-общностьинтересов: если наставник и подопечный проявляют интерескодним и тем же вещам, имеют одинаковое хобби, это превращает их в сплоченнуюпаруединомышленников;

- общая увлеченность конкретной педагогической проблемой: если наставник

незаинтересованвееразрешении,еслиэтапроблема«неегоконек»,педагогическаяпомощьнебудет эффективной.

* 1. Принципыработыспедагогами

Организацияработыспедагогамиреализуетсяпоследующимпринципам:

Конструктивноепрофессиональноевзаимодействиенаставникаимолодогоспециалиста ,малоопытноговоспитателя

Соблюдениепедагогического такта,специфичностькоторогозаключаетсяв том, что он выступает:мерой профессиональногоповеденияпедагога,егодействий,поступков;

построениярациональногообщениянаставник–молодойспециалист,малоопытныйвоспитатель;Мераввыбореииспользованиинаставникомтехилииныхметодов,форм,средстввзаимодействия.

Взаимныйинтерескнаставничеству

Необходимообоюдное согласиенаставникаимолодогоспециалиста,малоопытноговоспитателя,т.е.осуществляетсясвободныйвыборнаставникаиобучаемого,учитываетсяихвзаимныйинтерес

Добровольность

Подбор наставникаосуществляется с позицийсовместимости педагогов,чтообязываетадминистрациюучитыватьособенностиобеихсотрудничающихсторон,такимобразом,соблюдаетсяпринципдобровольности.

* 1. ЭтапыреализацииПрограммы

Программареализуетсявтриэтапа:

1. **этап.Организационный**(прогностический):определениецелейвзаимодействий,выстраиваниеотношенийвзаимопониманияидоверия,определение круга обязанностей, полномочий субъектов, выявление недостатков вуменияхинавыкахмолодогоспециалиста.

**Задачи этапа:** выявление профессиональных затруднений молодых педагоговсостажемработыдо2-х лет;разработкаосновныхнаправленийработысмолодымипедагогами.Созданиенормативно-правовойбазы.

Содержаниеэтапа:

* созданиепакетанормативныхдокументовпореализацииПрограммы:Положениеонаставничестве(приложение1).
* система оценки профессиональной деятельности молодых педагогов

(приложение2).

* проведениепсихологическоготестированиямолодыхпедагоговсцелью выявления профессиональныхзатруднений(приложение3).
* составление и утверждение плана работы с молодыми педагогами(приложение4).

**2 этап. Содержательный** (практический): разработка и реализацияпрограммы адаптации, корректировка профессиональных умений молодогоспециалиста.

**Задачаэтапа:**реализацияосновныхположенийПрограммы.

Содержаниеэтапа:

* организация процедуры наставничества на уровне образовательногоучреждения,согласнотребованиямПоложенияонаставничестве(приложение1).
* реализацияпланаработысмолодымипедагогами.
* проведение промежуточного тестирования (анкетирования) молодыхпедагогов.
* изучение и обобщение материала, накопленного молодым педагогом;
* создание информационно-методического банка для обеспечения целостноговидениядеятельностимолодогопедагога;
* ведениеперсонифицированногометодическогопаспорта(портфолио)молодогопедагога.

1. **этап.Аналитическийэтап**:определениеуровняпрофессиональнойадаптации молодого специалиста и степени его готовности к выполнению своихфункциональныхобязанностей.

**Задачи этапа:** подведение итогов работы и анализ эффективности реализацииэтаповпрограммы(итоговая справка)

Содержаниеэтапа:

* проведениемониторингареализацииэтаповпрограммы.
* изучениеиобобщениенакопленногоматериала.
* осуществлениепроблемногоанализа:проведениекоррекциизадачиплановпрограммынаставничества.
* формирование банка информации из опыта работы по реализациипрограммы.

Характерреализациипрограммы

Характерреализациипрограммы–**цикличный.**

Этапыреализациипрограммыповторяютсяцикламисучетомприбытияновых молодых специалистов, потребностей молодых педагогов и выявленных ихпрофессиональныхзатруднений.

* 1. МеханизмреализацииПрограммы

Реализация программы «Вместе к успеху» рассчитананаодинучебныйгод.

Ключевыеучастникипрограммынаставничестваиихроли

Наставник(педагог,имеющийпервуюи высшуюквалификационнуюкатегорию)

Молодойспециалист,малоопытныйвоспитатель

-Передачасвоегоопыта

-Адаптацияначинающихвоспитателейвколлективе МБДОУ

-Участиевоценкеначинающихвоспитателей

-Подготовкаоткрытыхмероприятий,конкурсов

-Профессиональноеразвитие

-Ежегодная оценкаи ликвидацияпробеловвзнанияхинавыках

-Участиевоткрытыхмероприятиях,конкурсах

Педагог-психолог

-Организацияиндивидуальныхконсультаций,психологическихтренингов,диагностикиизученияличностипедагога;

- Помощь в разработкеиндивидуального планасаморазвития педагога,наосновеанкетирования;

-Корректировкавозникшихзатруднений;

-Профилактика«эмоциональноговыгорания»педагогов.

Заместительзаведующего

по ВМР, методисты

-КоординациядеятельностиучастниковПрограммы.

-Организационнаяподдержкаи администрирование.

-ОценкаэффективностиПрограммы

* 1. Формыработысмолодымиспециалистами

Есливлокальныхактахобразовательногоучреждениязафиксированфакторганизации наставнической помощи молодым специалистам, то там должны бытьоговореныиформыэтойработы.Желательно,чтобывпрофессиональномстановлении молодых педагогов принимал участие весь педагогический коллектив детского сада,анетолькозакрепленныезанимипедагоги-наставники.Дляэтогонеобходимоиспользоватьвсемногообразиеформорганизацииучебнойдеятельности.

1. ФОРМЫКОЛЛЕКТИВНОЙРАБОТЫ

Коллективнаяработа,направленнаянаоказаниепедагогическойпомощимолодымспециалистам,ксожалению,редкоиспользуетсявпрактикеобразовательных учреждений. Считается, что реально помочь молодому специалисту можно только в индивидуальной работе с ним, не афишируя его профессиональныетрудности.

Однакоувыпускниковпедвуза,впервыеприступившихкработепоспециальности, существуют проблемы общего порядка, решить которые педагог-наставникневсостоянии.Это–трудностиадаптациивпедагогическомколлективе.Поискпутейразрешенияэтихпроблемявляетсяосновнойзадачейколлективнойработысмолодымиспециалистами.

Педагогическийсовет

Участиевпедагогическомсоветеявляетсяобязательнымдлявсехчленовпедагогического коллектива образовательного учреждения. Как правило,первыйдля вновь прибывших молодых специалистов педагогический совет проводится в концеавгуста,передначаломновогоучебногогода.Именноздесьвыпускникивузавпервые видят своих новых коллег. Растерянность молодых педагогов от обилиянезнакомых лиц усугубляется тем, что все окружающиеобращают внимание нановичков.

Для администрации должно быть важно, как можно скорее стереть барьерымежду«вновьприбывшими»и«старожилами».Можнозаранеепридуматьиорганизовать небольшоеприветствиедлямолодыхспециалистовскраткимрассказомо истории и традициях МБДОУ,опедагогах,ихдостиженияхит.п.

В дальнейшем педагогические советы можно использовать для выявления вскрытой форме психологических особенностей молодых специалистов (что необходимознатьприподборепары«наставник–наставляемый»).Дляэтогоможноорганизоватьспомощьюпедагога-психологатестированиепедагогическогоколлектива.

Педагогическийсеминар

Основной задачей этой формы работы является расширение знаний молодыхспециалистов обо всех сферах педагогической деятельности, о педагогических приемахвзаимодействия с детьми, с родителями обучающихся; изменение отношения к самомупроцессуобразования.Насеминарахмолодые специалисты вовлекаютсявобсуждениеиосмыслениесвоихпрофессиональныхпроблем,обмениваютсяопытом,рассказываютосвоих«педагогическихнаходках»,самостоятельновходегрупповыхдискуссийвырабатываютпутиразрешениявнутрисадовскихконфликтов.

**Наглядная педагогическая пропаганда**.

Осуществляя педагогическуюпропаганду,можноиспользоватьсочетанияразличных видовнаглядности.Этопозволяетнетолькознакомитьмолодыхпедагогов свопросамиорганизацииучебного процесса через материалы стендов, тематических выставок идр., но инепосредственнопоказатьимвоспитательно-образовательныйпроцесс,передовые

методыработы,доступноиубедительнодонестидоновичковнеобходимую

педагогическую информация. Можно организовать для них посещения родительских собраний, групповых мероприятий, образовательной деятельности опытныхпедагогов,послечегообменятьсямнениямиобувиденном,отметитьплюсыиминусыработы.Можносоставитьипостояннообновлятьстендытипа«Длявас,молодыепедагоги»,«Воспитателям–одетях»,содержащиеинформациюоповседневнойжизнисада,еготрадицияхитекущейвоспитательнойработе.

Вечеравопросовиответов

Вечера вопросов и ответов представляют собой сбор и анализ педагогическойинформациипосамымразнообразнымпроблемам.Ониорганизуютсяадминистрациейипедагогами-наставниками.Какправило,молодым педагогамзаранеепредлагаетсясоставитьсписоквопросовкадминистрацииМБДОУ,копытнымвоспитателямит.п.Значимостьэтогомероприятиязависитот того,насколькоактуальными и существенными будут заданные вопросыи насколькоправдивымииоткровеннымибудутполученныеответы.Ответы навопросызачастую носят дискуссионный характер и нередко переходят в заинтересованноеобсуждение. Такие вечера должны проходить как непринужденное, равноправноеобщениемолодыхпедагоговиопытныхпедагогов.

«Круглыйстол»

Встречиза«круглымстолом»расширяютпрофессиональныйкругозорнетолькопедагогов-новичков,ноисамихнаставников.Как правило,выбираетсяодна, наиболее общая, проблема профессиональной адаптации педагога, которая истановитсятемойдляобсуждения.Этоможетбытьпроблемаподдержаниядисциплины в группе,организацииэффективноговзаимодействиясродителями(законными представителями),выбораформ и методов организации образовательного процесса, прав и обязанностей педагогов ит.п.Правомвыступитьобладаеткаждыйприсутствующийза«круглымстолом».

Педагогическиеконференции

Этаформаработыспециальнопредназначенадляобменаопытоммеждунаставниками и молодыми воспитателями. Мысли, высказанные на конференциипедагогамии подкреплённые их же опытом, приобретают особуюубедительностьиоказываютбольшоевлияниенановичков.Конференциипроводятсякакпопроблемам,затрагивающим широкий кругпсихолого- педагогических вопросов,такипоконкретнымвопросаморганизацииучебногопроцессавоспитания.

**«Дисциплинарноепространство**».

Вэтидвамесяцазаегодеятельностьюнаблюдаетпедагог-наставник,аужезатем,вноябре,егозанятия,групповыеформыработысродителями,начинаетпроверятьадминистрация.

«Деньмолодогопедагога»

Может стать эффективной формой контроля работыначинающегопедагога.Желательно,чтобы был разработан специальный ритуалпосвященияновичковввоспитателя.Каждомуизмолодыхвоспитателейпредлагается провести открытое занятие, рассказать о своих успехах и поделитьсянеудачами.

Наэтизанятияприглашаютсянетолькопредставителиадминистрацииучреждения и педагоги-наставники, но и другие молодые специалисты. Открытыепросмотры очень много дают новичкам: они получают возможность наблюдать задействиямидругихвоспитателейвсхожихситуациях;сравниватьсвоипедагогические умения и поведение с умениями и поведением других педагогов;перениматьудругихприемывоспитательныхвоздействий.

1. ФОРМЫГРУППОВОЙРАБОТЫ.

Групповоеконсультирование

Организуетсянаставникамидлямолодыхвоспитателей,которыеимеютодинаковыеособенностипедагогическойдеятельности,озабоченырешениемодной профессионально значимой проблемы. Не все, что касается этих педагогов,представляет интерес для других, и потому есть смысл собрать их отдельно. Такаяконсультацияимеетопределеннуюи,визвестноймере,специализированнуюнаправленность.Онавключает,какправило,сообщениенаставникапотеме

консультациииответынавопросымолодыхпедагогов.

Сутьконсультированиявпроцессеоказаниянаставническойподдержкизаключаетсявследующем:

–установление контакта и развитие позитивных взаимоотношений

смолодымипедагогами;

–психолого-педагогическая диагностика профессионально значимой

проблемы;

–созданиепланадеятельностимолодогопедагога;

–осуществлениеэтогоплана;

–контрольикорректировкапроцесса;

- системныйанализситуации.

Основнойзадачейздесьявляетсяизменениенеадекватныхпедагогическихпозицийновичков,расширениемотивовосознанностипрофессиональнойдеятельностивоспитателя,оптимизацияформпедагогическоговоздействиянавоспитанников.

Вциклеконсультированиятрадиционновыделяютсясемьэтапов:

1. Создание психолого-педагогического климата, обеспечивающего успехконсультирования.Наставникдолженвсемсвоимвидомубедитьмолодогоспециалиста, что он проявляет искренний интерес к проблеме и хочет помочь в ееразрешении.
2. Наставникзадает наводящие вопросы, которые вызывают педагога наоткровенность.Консультируемыйвысказываетвсе,чтонакопилосьвдуше.
3. Наставникдолженглубоковникнутьвсутьпроблемы,осмыслитьсложившуюся ситуацию и увидеть в ней нечто положительное, чего не заметил егоподопечный.
4. Консультант должен понять причину конфликта (проблемы), с которой кнемуобратилсямолодойпедагог.
5. Неназываяпричиныконфликта(проблемы),наставникдолженпо-старатьсяподвестимолодогопедагогакпониманиюэтойпричины.
6. Если консультируемый осознает причину своей проблемы, наставникдолженненавязчивоподсказатьпутиеерешения,так,чтобымолодойпедагог

былуверен,чтоонсамнашелрешение.

1. Наставникдолженподтвердитьправильностьдогадкипедагога(илискорректироватьвариантрешенияпроблемы)изакрепитьмотивациюнавыполнениепринятогорешения.

Групповыедискуссии

В их основе –конкретные педагогические ситуации, пережитые молодымипедагогами. Ситуации могут быть предложены и наставниками, например:«Какпривлечьродителейкучастиювжизнедеятельностигруппы»,

«Как решить проблему нерационального использования времени на занятии».Цельдискуссиизаключаетсявсовместной выработке оптимальногоподхода крешениютойилиинойобразовательной (воспитательной)ситуации,основываясьнапониманииее психологическогоипедагогическогосмысла.

Обзорыпедагогическойлитературы

Сутьэтойформызаключаетсявобсуждениисодержанияспециальноподобранныхнаставникаминаучно-популярных,методическихпособий,посвященных проблемам организации образовательно-воспитательного процесса вдошкольномучреждении.

В групповой работе с молодыми специалистами часто используются игровыеприемы:разыгрываютсяситуациивзаимодействиясвоспитанникамииихродителями,ситуациипоощренияинаказания,отрабатываютсяприемыобщения.

Деловые игры

Деловаяиграмаксимальноприближает участников к реальной обстановке,формируетнавыкибыстрогопринятияпедагогически верных решений,умениевовремяувидетьиисправитьошибку.

Конкретной,узконаправленнойсхемыпроведенияделовыхигрнесуществует. Все зависит от компетентности, творческих способностей и выдумкинаставников–организаторовигры.

Примернаяструктураигрытакова:

* подготовительный этап, который включает в себя определение целей, задачигры,организационныхправил,регламентирующихходигры,выбордействующеголица(лиц)всоответствиисролями,подготовкунеобходимогонаглядногоматериалаиоборудования;
* основной этап, заключающийся в выполнении всеми участниками игрынеобходимыхправилидействий;
* заключительныйэтап,выражающийсяванализерезультатовигры.

Целью деловых игр является выработка и закрепление определенных навыков,уменийпредупреждатьконфликтныеситуации.Роливделовыхиграхмогутраспределятьсяпо-разному.Внихмогутучаствоватьпедагоги,профильныеспециалисты, социальные педагоги, педагоги-психологи и др. Темой деловых игр могут бытьразногородаконфликтныеситуациивпедагогическойдеятельности.

1. ФОРМЫИНДИВИДУАЛЬНОЙРАБОТЫ

Основнымдостоинствоминдивидуальногообученияявляетсявозможностьполной индивидуализации содержания, методов и темпов оказания наставническойпомощи молодому педагогу. Такая форма работы позволяет следить за каждым егодействиемприрешенииконкретныхпедагогическихзадачвпроцессепрофессиональнойдеятельности;осуществлятькорректировкуианализэффективностивзаимодействиявпаре«наставник– подопечный».

Индивидуальныеконсультации

Нанихобщепедагогическиеположениядолжнырассматриватьсявконкретномприложениикопределеннымчастнымслучаям.

Консультацияможетноситьвыраженныйинструктивныйхарактер,либопроходитьвформеобсуждениясложныхвоспитательныхситуаций,которыевызываютзатрудненияумолодыхпедагогов.Этиособенностиделаютконсультированиеважнымэлементомвобщейсистемепрофессиональнойподдержкивоспитателя.

Практическиезанятия

Направлены на выработку и закрепление педагогических умений и навыков,являются действенной формой повышения профессионализма молодых педагогов.Разрывмеждуихтеоретическимипредставлениямиоформах,методахисредствахобучения и воспитания и практическими умениями является наиболее характернымнедостатком.

* 1. Мониторингиоценкарезультатов реализациипрограммы

**понаставничеству**

ОценкакачествапроцессареализацииПрограммыпонаставничествувМБДОУнаправленана:

* изучение(оценку) качества реализованной в МБДОУ Программы

наставничества,еесильныхислабыхсторон,качествасовместнойработыпар/групп «наставник- наставляемый» посредством проведения куратором SWOT-анализа(Приложение5);

* выявление соответствия условий организации Программ наставничества вООтребованиямипринципамЦелевоймодели(Приложение6);

ОценкаэффективностивнедренияЦелевоймоделиосуществляетсяспериодичностью 1 раз в полугодие (не позднее 30 сентября и 30 марта ежегодно)(Приложение7).ОценкареализацииПрограммнаставничестватакжеосуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемыхорганизациейнаставническойдеятельностив ОО (Приложение 8). Мониторингпрофессиональныхдостижениймолодогопедагогадаётвозможностьувидетьпотребностипедагога,динамикупрофессиональногороста,скорректироватьдальнейшуюстратегиюсопровождения,определитьперспективыпрофессиональногоразвития,исозданиянаиболее благоприятных условийдляразвитияеготворческойдеятельности.Выстроеннаясистемаметодическогосопровождения позволяет молодым специалистам легко и успешно пройти периодадаптации,найтисвойстильвработе,раскрытьтворческийпотенциал.АдминистрацияМБДОУприобрететкомпетентного(молодого)специалиста,способногоосуществлятьпедагогическуюдеятельностьвсоответствииспредъявленнымитребованиямисовременнойобразовательнойсистемы.Пользанаставничества уместнолишь при условии, чтоэта работа ведется планомерно,системно и систематически, имеет конкретную практическую цель – подготовитьвысококвалифицированногоспециалистадляработывобразовательномучреждении.Достижениеэтойцелиибудетявлятьсяреальнойпользойдляобразовательного учреждения. Наиболее ощутимыми результатами такой работымогутбыть:

* во-первых,повышениеквалификацииипрофессиональногомастерствапедагогическогоколлектива,егосплоченность,следованиеобщимцелямиинтересамМБДОУ;
* во-вторых,развитиеличностноориентированныхотношениймеждуколлегами,способствующихэффективномуоказаниюпомощииподдержкивпедагогическойпрактике МБДОУ;
* в-третьих,формированиевМБДОУтакойкатегориипедагогов,котораяспособнабратьнасебяответственностьзаобучениемолодых,малоопытныхпедагогов.ЭтосамоеценноеприобретениедляМБДОУ,потомучтонаибольшейэффективностипедагогическаядеятельностьдостигаетвтехобразовательныхучреждениях,которыесами«растят»своипедагогическиекадры!

Контрользареализациейпрограммывключает:посещениезанятий,родительскихсобранийидругихмероприятий,проводимыхнаставникомимолодымспециалистом,малоопытнымвоспитателем,анализиндивидуальногопланаразвитияпедагогаВконцеучебногогодарезультатыработыпонаставничеству,т.е.результатыреализациипрограммы«Профессиональнаякомпетентность»представляютсянаитоговомпедагогическомсовете.

**III.ОРГАНИЗАЦИОННЫЙРАЗДЕЛПРОГРАММЫ**

* 1. Планработы

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Месяц | Содержаниеработы | Ответственные |
| **Сентябрь** | * Часобщения«Расскажиосебе» * Знакомство молодых специалистов с традициями МБДОУ,правиламивнутреннегораспорядка,уставом * Закреплениенаставников * Изучение содержания учебных программ, нормативныхдокументовпоорганизациивоспитательно- образовательного процесса * Изучениенормативнойправовойдокументациипоправамильготаммолодыхспециалистов   -Ознакомлениестребованиямиоформления тетради воспитателя , календарных планов, циклограммы образовательной деятельности. | АдминистрацияДОУ,  зам. зав.по ВМР,методисты |
| **Октябрь** | * Круглыйстол«Основныепроблемымолодоговоспитателя» * Практикум по разработке рабочих программ и плановвоспитательнойработы * Практическоезанятие«Оформлениеплановвоспитательнойработыиконспектов,журналаучета.Выполнениеединыхтребованийкведениюдокументации» * Часпсихолога«Какбыстрееадаптироватьсяв МБ ДОУ» | Зам.зав.по ВМР, методисты,  педагоги-наставники,педагоги-психологи. |
| **ноябрь** | * Консультация«Проектировочнаядеятельностьвоспитателяипланированиевоспитательной работы» * Семинар-практикум«Методикаорганизациипроведениярежимныхпроцессов(организацияформсовместнойдеятельностивоспитателясдетьмиисамостоятельнойдеятельностидетей)» | Зам.зав.по ВМР,методисты,  педагоги-наставники,педагоги-психологи |
| **декабрь** | * Консультация «Современная ОД: структура и   конструирование»   * Семинар-практикум«АнализОД.Видыанализа».ПосещениеОДнаставниковиихструктурныйанализ | Зам.зав.  Педагоги-наставники |
| **январь** | * Семинар-практикум«ЭффективностьНОД–результат   организацииактивнойпознавательнойдеятельностивоспитанников»   * Мастер-класс:«Использованиесовременныхобразовательныхтехнологийвобразовательномпроцессе» | Зам.зав.по ВМР,методисты,  педагоги-наставники |
| **февраль** | * ПосещениеОДирежимных процессову молодыхспециалистов * Практикум«Оптимизациявыбораформ,методов исредствобученияприорганизацииразличныхвидовдеятельностидетей» * Обзорпериодическойпедагогическойпечати | Педагоги-наставникизам.зав.по ВМР, методисты |
| **март** | * Практическое занятие «Организация индивидуальнойработысдетьми»(посещениеОДирежимныхпроцессовмолодыхспециалистов,ихсамоанализ) * Часпсихолога.«ПроблемыдисциплинывпроцессеОДирежимныхпроцессов».Практикумпорешению   педагогическихситуаций | Зам.зав.по ВМР, методисты,  педагоги-психологи |
| **апрель** | -Практикум«Содержание,формыиметодыработы | Зам.зав.по ВМР, методисты, |
|  | педагогасродителями»  -Часпсихолога | педагоги-психологи |
| **май** | - Подведение итогов работы «Школы молодого  педагога»,семинарилиаукционпедагогическихидей,  или методическая выставка достижений молодоговоспитателя | Заведующий МБДОУ,  зам.зав.по ВМР, методисты, педагоги-наставники |

* 1. **Методическоеобеспечениепрограммы**

1. Аралова М.А. Формирование коллектива ДОУ. Психологическоесопровождение.М.2007.
2. Белая,К.Ю.Методическаядеятельностьвдошкольнойорганизации/К.Ю.

Белая–М.:ТЦСфера,2014.

1. ВершловскийС.Г.Дошкольноеучреждениемолодогоучителя:МетодическиерекомендацииJI.,1987.-88с.
2. ЗакаблуцкаяЕ.Молодойспециалистинаставник/Электронныйресурс.
3. Иванов Д.А., Митрофанов К.Г., Соколова О.В. Компетентностный подходвобразовании.Проблемы,понятия,инструментарий.М.,2005.-С.8-16.
4. Изучение профессиональной компетентности педагогов /

Методич.Рекомендации.Калуга,1994.-39с.

1. Инновационное обучение: стратегия и практика / Под ред. В.Я.Лядис. -М.,1994.-203с.
2. Кан-КаликВ.А.Педагогическоетворчество.М.,1990.–149с.
3. Маслова Л.В., Крупина И.В. Становление профессионального мастерствамолодых учителей в процессе внутришкольной методической работы.Дошкольноеучреждение.–1999.–№5.–С.6-8.
4. МахмутовМ.И.Педагогиканаставничества.–М.:СоветскаяРоссия,1981.
5. НедвецкаяМ.Н.Кто поможетмолодомупедагогу?– М.,2005.–55с.
6. НикишинаИ.В.Системаметодическойработывусловияхреализацииличностно ориентированного подхода: учебно-методическое пособие. – Волгоград,2003.156с.
7. РогачевскаяЛ.С.Наставничество:историяисовременность.М.: Знание,1982.–63с.

Интернетресурсы:

<http://www.resobr.ru/article/39808-organizatsiya-raboty-s-olodymipedagogami-v->dou<http://nsportal.ru/detskiy-sad/upravlenie-dou/2012/12/04/polozhenie-o->

Приложение 1

Ролипедагогов-наставников

Взависимостиоттого,проблемыкакогосвойствасопутствуютпедагогическойдеятельностимолодогоспециалиста,осуществляетсяподборопытного педагога на роль наставника. Ошибка в выборе роли может привести ктому,чтоцельнаставническойпомощине будетдостигнута.

Сучетомпрофессиональныхпотребностеймолодогопедагогаможновыделитьследующие ролипедагогов-наставников.

1. **«ПРОВОДНИК».** Обеспечит подопечному знакомство с системой данногообщеобразовательного учреждения «изнутри». Такой наставник может объяснитьпринцип деятельности всех структурных подразделений учреждения, рассказать огосударственно-общественномуправленииобразовательнымучреждением.Наставник поможет молодому педагогу осознать свое место в системе ДОУ, будетосуществлять пошаговое руководство его педагогической деятельностью. Вкладнаставника в профессиональное становление молодого педагога составляет более80%.
2. **«ЗАЩИТНИКИНТЕРЕСОВ».**Можетпомочьвразрешенииконфликтных

ситуаций,возникающихвпроцессепедагогическойдеятельностимолодогоспециалиста;организуетвокругпрофессиональнойдеятельностимолодогопедагогаатмосферувзаимопомощиисотрудничества;помогаетподопечномуосознать значимость и важность его работы; своим авторитетом охраняет педагогаотвозможныхпроблеммежличностногохарактера.

Наставникможетдоговариватьсяотименимолодогоспециалистаоегоучастиивразличныхвнутри-ивнеДОУмероприятиях.Вкладнаставникавпрофессиональноестановлениемолодогопедагогасоставляет60–80%.

1. **«КУМИР».**Этопримердляподражания,этооченьмощныйкритерийэффективности наставнической поддержки. Наставник всеми своими личными ипрофессиональными достижениями, общественным положением, стилем работы иобщенияможетстимулироватьпрофессиональноесамосовершенствованиемолодогопедагога.Подопечныйфиксируетиперенимаетобразцыповедения,

подходы к организации педагогической деятельности, стиль общения наставника.Вклад наставника в профессиональное становление молодого педагога составляет40–60%.

1. **«КОНСУЛЬТАНТ».**Заосновуэтихвзаимоотношенийберетсяблагополучиеличностимолодогоспециалиста.Этарольреализуетфункциюподдержки.Здесьпрактическиотсутствуеттребовательностьсосторонынаставника.Подопечныйполучаетровностолькопомощи,сколькоемунеобходимои когда он обэтомпросит.Вкладнаставника в профессиональноестановлениемолодогопедагогасоставляет30–40%.
2. **«КОНТРОЛЕР».**Ворганизованнойтакимобразомнаставническойподдержкемолодойпедагогсамостоятельноосуществляетпедагогическуюдеятельность,анаставникконтролируетправильностьееорганизации,эффективность форм, методов, приемов работы, проверяет его успехис помощьюсистемытестов,творческихзаданий,проблемныхситуацийит.п.

Вкладнаставникавпрофессиональноестановлениемолодогопедагогасоставляет10–30%

Приложение 2

Моделипедагогическогообщения

Преждечемприступатькработесмолодымспециалистом,необходимовыяснить,накакомуровненаходятсяегопрофессиональные знания,уменияинавыки. Проверить это легче всего в беседе с ним. Как правило, в разговоре о томнаправлениипедагогическойдеятельности,гдепедагогдостигмаксимальныхпрофессиональныхпоказателейиливладеетглубокимизнаниямипоспециальности,онбудетчувствоватьсебясвободнее,раскованнее,увереннее.

Наосновеэтойбеседынаставникунеобходимосоставитьпланобучениямолодогоспециалиста.

Впланеобязательнодолжныбытьуказаны:

* основныепрофессиональныетрудности,испытываемыеподопечным;
* цельи задачи профессиональноговзаимодействия;
* этапыработы;
* основныенаправления,формы, методы исредствапрофессиональнойподдержки;
* промежуточныйиконечныйрезультатыработы.

Цельпедагогическогообщенияпедагога-наставникаиегоподопечного:

1. Развитиепрофессиональнозначимыхкачествличностипедагога,вовторых.
2. Созданиеоптимальныхусловийдляповышенияегопедагогическойквалификации.

Характернымпризнакомтворческогоподходакпроцессуобщенияявляется

гуманистическаяпозицияпедагога,взгляднапартнерапообщениюсоптимистическойгипотезой,наличиепотребностивконтактах,открытостьобщения,эмпатияирефлексиявэтомпроцессе.

Владениеэмпатиейирефлексиейявляетсянепременнымусловиемпродуктивности общения, важнейшим показателем овладения техникой общения.Считается, что низкий уровень развития эмпатии и рефлексии является одной изглавныхпричиннепродуктивнойстандартизацииповеденияучителя,лежащийвнутрисамойличности.Этивнутренниепричинывконечномитогеопределяют

успехилинеуспехвдеятельностиконкретногоучителя.

Придаваяисключительноезначениекоммуникативнымумениямпедагога-наставника, в качестве необходимых для организации взаимодействия с молодымиучителямиможновыделить:

* уменияуправлятьповедением;
* уменияадекватномоделироватьличностидругихсубъектовобщения;
* умение«податьсебявобщении»ит.п.

Говоря о педагогическом общении наставников и их подопечных, необходимоостановиться на понимании его как деятельности, включающей характерные длякоммуникациипризнаки:возникновениевзаимоотношений,взаимодействиесубъектов,ихвзаимовлияние,имеющиеспецифическиечерты,определяемыепрофессиональнымизадачами и целями, конкретной ситуацией педагогическогопроцесса.

Наиболее оптимальными моделями взаимодействия с молодыми педагогами, ккоторымдолженстремитьсяпедагог-наставник,можносчитатьследующие:

**Общение-коррекция.**Этотвидобщениянаправленнавыполнениедиагностическойфункциипедагогом-наставником.Привыявлениисимптомовнеблагополучной педагогической деятельности или выяснении возможностей дляихвозникновениянаставникосуществляетпрофилактическуюработу,котораяпланируетсявзависимостиотцелей,ситуации,условийиособенностейвзаимодействиявпаре.

Общение-коррекциятребуетотучителя-наставниказнанияпсихолого-педагогическойтеории,владенияприемамидиагностическогоисследования,знанийспециальногохарактеравобластитехнологииобщения.

**Общение-поддержка.**Этоттипобщенияимеетместовситуациях,когданеобходимопомочьмолодомупедагогувразрешениисложныхситуаций,скоторымион не силах справитьсясамостоятельно.От наставника требуетсянетолько сумма знаний, но и мобилизация таких личностных качеств, как эмпатия,такт,чуткостьидр.

**Общение-снятие психологических барьеров.** Этот тип общения

предполагаетвладениепедагогом-наставникомтехнологиейобщениянадостаточно высоком уровне, наличие у него потребности в общении с подопечным,желанияпомочьемувустановлениидоверительныхотношений.

Общение на основе дружеского расположения является оптимальной модельюобщенияпедагога-наставникаимолодогоспециалиста.Онапредполагаетреализациювсехфункцийобщения,аккумулируетвсеособенностиисвойстванаставника как профессионала и личности.В её основе лежит доверительность,взаимнаярасположенностьсубъектов общения, обоюдная заинтересованность восуществленииипродолженииконтактов.

Правилаобщениясмолодымпедагогом

Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным иприносиложелаемыйэффект,педагогу-наставникунеобходимопомнитьоправилахобщения,которыенеобходимособлюдать.

1. ***Неприказывать.***Наставникдолженпомнить,чтофраза,содержащаяобязательствокакого-либорода,вызываетпротест.Впроцессеобщениясмолодымипедагогамиследуетотказатьсяотфразтипа«выдолжны»,«вамнеобходимо», «вам нужно» и т. п. Естественной их реакцией на эту фразу могутстатьслова:«Ничегоявамнедолжен.Какхочу,такиработаю!»
2. ***Неугрожать.***Любаяугроза–этопризнакслабости.Угрозасостороны

наставника–этоещеипризнакпедагогическойнесостоятельности,некомпетентности.Угрозыилиультиматумсостороныучителя-наставникапровоцируют конфликт. «Если Вы не будете выполнять мои требования, то...» –подобныезамечаниясвидетельствуютонеумениинаставникааргументироватьсвоюпедагогическуюпозицию,онепониманииситуации,оботсутствиидипломатических навыковобщения.Этот приемне способствует установлениюотношенийсотрудничестваивзаимопониманиямеждунаставникомиподопечным.

1. ***Непроповедовать.***«Вашпрофессиональныйдолгобязывает...»,«НаВас

лежитответственность...»–этивоззваниячащевсегоявляютсяпустой тратойвремени. Они не воспринимаются и не осознаются молодыми специалистами какзначимые,вследствиеихабстрагированностиотреальнойпедагогической

ситуации.

1. ***Не поучать.*** Наставник должен помнить о том, что нет ничего хуже, чемнавязывать свою собственную точку зрения собеседнику («если бы Вы послушалименя,то...»,«еслибыВыпоследовалипримеру»).
2. ***Неподсказыватьрешения.***Наставникнедолжен«учитьжизни»молодого

педагога. «На Вашем месте я бы...» – эта и подобные ей фразы не стимулируютпроцесспрофессиональнойподдержки,посколькупроизносятсячащевсегосоттенкомпревосходстваиущемляют,такимобразом,самолюбиемолодогопедагога.

1. ***Не выносить суждений.*** Высказывания со стороны наставника типа «Выдолжны сменить место работы», «Вы слишком мало внимания уделяете работе»чаще всего наталкиваются на сопротивление и протест молодых педагогов, даже втехслучаях,когдаониабсолютносправедливы.
2. ***Неоправдыватьинеоправдываться.***Наставникпотеряетзначительную

долю своего влияния, если будет строить свое взаимодействие с наставляемыминаоснове этих приемов общения. «Вы организовали и провели занятие не так ужплохо,каккажетсянапервыйвзгляд»–даннаяформаоправдания,конечно,снимаетнекотороенапряжениевотношениях,ноделаетсуществующуюпрофессиональнуюпроблемуменеезначимойдлямолодогопедагога.

1. ***Неставить«диагноз».***«ВамнельзяработатьвДОУ,Выслишкомэмоциональны» – такая фраза опытного педагога непременно насторожит молодогопедагогаинастроитегопротивнаставника.

Приложение 3

Анкетадляпедагога-наставника

1. Каквыпонимаетезначениеслова«наставничество»?

1. Охарактеризуйтеосновныенаправлениядеятельностипедагога-наставникавобщеобразовательномучреждении.

1. Какиминавыками,наВашвзгляд,долженобладатьпедагог-наставник?

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

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

1. Какое слово (или несколько слов) из перечисленных наилучшим образомассоциируетсяспонятием«наставничество»:проводник,спонсор,советник,эксперт,источникзнаний,помощник,инструктор,катализатор,образецдляподражания, стимулятор, источник энергии, друг, специалист по распределениювремени,специалистподиагностике,постановщикцели,надзиратель,планировщик,специалистпорешениюпроблем,педагог?(подчеркнуть)
2. ГотовылиВыпосрединочиответитьнателефонныйзвоноксвоегоподопечногоипомочьемусоставитьконспектОД?
3. УмеетелиВывыслушиватьсобеседника,неперебиваяего?
4. ОбладаетелиВыдаромсочувствия?
5. КакиелюдиВамнесимпатичны?Перечислитетенегативныекачества,которыеВасбольшевсегораздражаютвчеловеке.

1. Выпредпочитаете даватьсоветыилипоказываете правильное решение насвоемпримере?
2. Выготовыучитьсяисовершенствоватьсвойпрофессионализм?

Количествовопросовможетварьироваться,но,какправило,10ответов

* этотомминимум,которыйпозволяетсдостаточнойдолейвероятностиувидетьвпедагогезадаткинаставника.

Приложение 4

Анкетадлямолодогопедагога

1. КакиеаспектыпедагогическойдеятельностиВасболеевсегобеспокоят?

1. СчитаетелиВыдлясебянеобходимойпомощьпедагога-наставника?\_\_\_\_\_
2. НаскольколегкоВывступаетевконтактысокружающими?
3. Каковавероятностьтого,чтоВыобидитесьнасправедливуюкритику?

1. Выразитевпроцентахвозможныйвкладпедагога-наставникавВашепрофессиональноестановление(Этотвопросособенноважендлявыбораролипедагога-наставника:«проводник»,«защитникинтересов»,«кумир»,

«консультант»или«контролер».)

1. Каких конкретно результатов Вы ожидаете от взаимоотношений спедагогом-наставником?

1. Какие качества наставника Вамимогли бы быть наиболее востребованы:сопереживание,чувствительность, строгость, проницательность, авторитетность,серьезность, уважение к личности, пунктуальность, самокритичность, поощрениеинициативы,требовательность,внимательность...?

1. Вамдостаточновзаимодействияспедагогом-наставникомнаработеилиВыхотелибыобщатьсяснимвнеформальномобстановке?

1. КтоизчленовпедагогическогоколлективаМБДОУоптимальнымобразомподходитнарольВашегонаставника?ЧтозаставляетВастакдумать?

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

1. Выготовыучитьсяисовершенствоватьсвойпрофессионализм?

Приложение 5

SWOT-анализПрограммыпоорганизациинаставничества

**«Вместе к успеху»**

Форма наставничества«воспитатель–воспитатель»(«педагог-педагог»)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Факторы**  **SWOT**  **Позитивные**  **Негативные** | **ФакторыSWOTПозитивные**  **Негативные** | **ФакторыSWOTПозитивные**  **Негативные** |
| **Внутренние** | **Сильныестороны:**  −Значительная доля участников (%),которымпонравилосьучастиевПрограмме,икоторыеготовыпродолжить работу в Программе; −УчастникиПрограммы(%)видятсвоепрофессиональноеразвитиевданной ОО в течение следующих 5лет;  −УучастниковПрограммы(%)появилосьжеланиеболееактивноучаствоватьвкультурнойжизниОО;  − У участников Программы (%)появилосьжеланиеи/илисилыреализовывать собственныепрофессиональныеработы:статьи,исследования  −Наставляемые(%) после общенияснаставникомотмечаютприливуверенностивсобственныхсилахдля развития личного, творческого ипедагогическогопотенциала;  −УчастникиПрограммы(%)отметилисокращениечислаконфликтовспедагогическимиродительским сообществамиблагодаря Программенаставничества;  − Эффективная система мотивацииучастниковПрограммы;  −Достаточностьипонятностьобучениянаставников;  −Высокиедостиженияпедагогов  ОО, которые можно использовать вПрограмменаставничества; | **Слабыестороны:**  −Значительнадоляучастников(%),которымнепонравилось участиевПрограмме,поэтому онине готовыпродолжитьработувней;  −НизкаяактивностьучастниковПрограммы(нетжеланияболееактивно участвоватьвжизниОО);  −Наставляемые(%)отметилиотсутствиепозитивнойдинамикив развитии воспитанников,вуменьшении конфликтов спедагогическимиродительскимсообществами по итогам Программенаставничества;  −Неэффективная/непроработаннаясистемамотивацииучастниковПрограммы;  − Не организовано систематическоеразвитие и методическая поддержканаставников;  −Отсутствуетрегулярнаяобратнаясвязьнаставниковскуратором;  −Инфраструктуранаставничества(материально-техническая, …) в ООне позволяет достичь в полной мерецелиизадачЦелевоймодели;  −Высокаяперегрузкапедагогов-наставников,какследствие;  – Невозможность регулярной работыснаставляемыми;  −Дефицитпедагогов,готовыхиспособныхбытьнаставниками;  −«Старение»педагогическогокорпусаОО; |
| **Внешние** | **Возможности:**  −Информационно-методическаяподдержка ОО при внедрении  Целевой модели со стороны | **Угрозы:**  − Нестабильность внешнейсоциально-экономической среды  функционированияОО; |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Администрациигорода;  −Наличие бесплатных ималобюджетных программповышения квалификациипедагогов;  −Наличие многочисленныхпредложенийотИТ-платформдляосуществлениядистанционногообучения педагогов;  −Акцентирование вниманиегосударстваиобществанавопросы  наставничества; | −РостконкуренциимеждуООза  квалифицированныепедагогическиекадры;  −ФинансоваяиорганизационнаяоптимизациясетиООвгородеШадринске;  −Переходнапреимущественнодистанционное обучение (подрываетосновунаставничества);  −ОтсутствиефинансированияпроектавнедренияЦелевоймодели; |

**Приложение6**

Анкетакуратора

* 1. Количественный анализ результатов программы по организациинаставничества«Педагогическаякомпетентность»

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Изучаемыйпараметр | Показатель дореализациипрограммы(x) | Показательпослереализациипрограммы(y) | Разница(z  =x-y) | Значение впроцентах(z/x\*100) |
| 1.Количествоуспешно  реализованных образовательныхикультурныхпроектов. |  |  |  |  |
| 2Количествожалоб отродителей  ипедагогов, связанныхссоциальной незащищенностьюиконфликтамивнутриОО,группы. |  |  |  |  |
| 3 Число собственныхпедагогическихпрофессиональных работмолодогоспециалиста/наставляемого(статей,исследований,  методическихпрактик). |  |  |  |  |

* 1. ОценкаПрограммынаставничества

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Оценитереализациюпрограммывбаллах,где1-  минимальныйбалл,10-максимальный | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.АктуальностьПрограммынаставничества |  | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | 6 | | 7 | | 8 | | 9 | | 10 | | |  |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.Формыипрограммывзаимодействиянаставникаинаставляемогоописаныдостаточно для внедрения в образовательнойорганизации |  | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | 6 | | 7 | | 8 | | 9 | | | 10 |  |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3. Программа направлена на достижение  желаемогоконечногорезультата.Еецеликонкретизированы через задачи,формулировки задач соотнесены с  планируемымирезультатами |  | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | 6 | | 7 | | 8 | | 9 | | | 10 |  |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4.Практическаязначимостьнаставническоговзаимодействиядляличностинаставляемого |  | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | 6 | | 7 | | 8 | | 9 | | 10 | |  |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5. Соответствует ли на практике организацияпроцессанаставническойдеятельностипринципам,заложеннымвМетодологии  (целевоймодели) |  | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | 6 | | 7 | | 8 | | 9 | | 10 | |  |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 6.Адаптивность,динамичностьигибкость  Программынаставничества |  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |  |
|  | | | | | | | | | | | |
| 7.Понятностьалгоритмаотбора/выдвижениянаставников,наставляемых икураторов |  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |  |
|  | | | | | | | | | | | |
| 8.Наличиепонятныхформатов(длякуратора)  повыстраиваниювзаимодействиянаставникаинаставляемого |  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |  |
|  | | | | | | | | | | | |
| 9.Пониманиеформпоощренияимотивациинаставниковинаставляемых |  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |  |
|  | | | | | | | | | | | |
| 10.Наличиеметодической  поддержкиисопровожденияпроведенияапробацииметодологиинаставничества.(горячаялиния,возможностьполученияучастникомапробацииисчерпывающего  ответанавопрос) |  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |  |
|  | | | | | | | | | | | |
| 11.Вдостаточномлиобъемепредоставлендоступкнеобходимымресурсамдляапробацииметодологиинаставничества(организационным, методическим,  информационнымидр.) |  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |  |
|  | | | | | | | | | | | |

Приложение 7

Показатели эффективности внедрения Программы по организациинаставничества«Вместе к успеху»

1. Доля молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 2 лет), работающих вобразовательнойорганизации,вошедшихвпрограммынаставничествавролинаставляемого,%(отношениеколичествамолодыхспециалистов,вошедшихвпрограммы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству молодыхспециалистов,работающихвобразовательнойорганизации).
2. Доля малоопытных педагогов, работающих в образовательной организации,вошедшихвпрограммынаставничествавролинаставляемого,%(отношениеколичествамалоопытныхпедагогов,вошедшихвпрограммынаставничествавроли наставляемого, к общему количеству малоопытных педагогов, работающих вобразовательнойорганизации).
3. Уровеньудовлетворенностинаставляемыхучастиемвпрограммахнаставничества,%(опросный)(отношениеколичестванаставляемых,удовлетворенныхучастием в программах наставничества,к общему количествунаставляемых, принявших участие в программах наставничества, реализуемых вобразовательнойорганизации).
4. Уровеньудовлетворенностинаставниковучастиемвпрограммахнаставничества,%(опросный).

Приложение 8

Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества(длянаставляемого)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Оценитереализациюпрограммывбаллах,где1-  минимальныйбалл,10-максимальный | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.1.Насколькокомфортнобылообщениес  наставником? |  | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | 6 | | 7 | | 8 | | 9 | | 10 | | |  |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.2.Насколькополезными/интереснымибылиличныевстречиснаставником? |  | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | 6 | | 7 | | 8 | | 9 | | | 10 |  |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.3.Насколькополезными/интереснымибыли  групповыевстречи? |  | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | 6 | | 7 | | 8 | | 9 | | | 10 |  |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.4.ОщущалилиВыподдержкунаставника? |  | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | 6 | | 7 | | 8 | | 9 | | 10 | |  |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.5.Насколькополезнабылапомощьнаставника? |  | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | 6 | | 7 | | 8 | | 9 | | 10 | |  |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.6.Насколькобылпонятенпланработыс  наставником? |  | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | 6 | | 7 | | 8 | | 9 | | 10 | |  |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.7.Насколькобылопонятно,чтоотВасждет  наставник? |  | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | 6 | | 7 | | 8 | | 9 | | 10 | |  |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.8. Насколько Вы довольны вашей совместнойработой? |  | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | 6 | | 7 | | 8 | | 9 | | 10 | |  |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

1. Что для Вас особенно ценно было в программе?

\_\_\_\_\_

1. ЧегоВамнехватиловпрограммеи/иличтохотелосьбыизменить?

\_\_\_\_\_

1. Оглядываясьназад,понравилосьлиВамучаствоватьвпрограмме?[да/нет]
2. ХотелибыВыпродолжитьработувпрограмменаставничества?[да/нет]
3. ПланируетелиВыстатьнаставникомвбудущем?[да/нет]

Благодаримвасзаучастиевопросе!

Приложение 9

Памяткамолодомупедагогу

1. Приходите в группу за 15-20 минут раньше начала рабочего дня, убедитесь,всё ли готовок приему детей, хорошо ли расставлена мебель, подготовлены линеобходимыеигрушкиипособия.
2. НетратьтевременанапоискистраницыВашегопредметав групповомжурнале,ееможноприготовитьдосмены.
3. Начинайтеденьэнергично.Работайтетак,чтобыкаждыйвоспитанникпостояннобылзанятделом,помните:паузы,медлительность,бездельебичдисциплины.
4. Увлекайтедетейинтереснымиделами,созданиемпроблемныхситуаций,умственным напряжением. Держите в поле зрения всех детей. Особенно следите затеми, у кого поведение неустойчивое, кто затрудняется самостоятельно найти себезанятие.ПредотвращайтепопыткинарушитьрабочийпорядоквпроцессеНОД.
5. Обращайтесь с советами, вопросами несколько чаще к тем детям, которыетребуютособоговнимания.
6. Заканчивайтеденьобщейоценкойгруппыиотдельныхвоспитанников.

Пусть они испытывают удовлетворение от результатов своей деятельности труда.Постарайтесьзаметитьположительноевдеятельностинедисциплинированныхребят,ноне делайтеэтослишкомчастоизанебольшиеусилия.

1. Удерживайтесьотизлишнихзамечаний.
2. Принедисциплинированностидетейстарайтесьобходитьсябезпомощидругих.Помните: налаживаниедисциплиныприпомощичужогоавторитета недаетвампользы,аскореевредит.Лучшеобратитесьзаподдержкойкдетям.

Приложение 10

Памятканаставнику

1. Вместесначинающимпедагогомглубокопроанализируйтерабочиепрограммыипланы.
2. Помогитесоставитькалендарно-тематическийплан,обративособоевнимание на подбор материала для каждой образовательной области, на егоместоврежимедня(ОД,режимныемоменты).
3. ОказыватьпомощьвподготовкекОД,особеннок первым,к первойвстречесдетьми.НаиболеетрудныевидыОДразрабатыватьвместе.

Продумайтеоткрытыемероприятиядлясвоегоподопечного.

1. Вместе готовить и подбирать дидактический материал, наглядные пособия ит.п. для организации ОД и режимных моментов, для индивидуальной работы сдетьми.
2. Посещать ОД и режимные моменты молодого педагога с последующимтщательныманализом,приглашатьегонасвоиОД,совместноихобсуждать.
3. Помочь в подборе методической литературы для самообразования и в егоорганизации.
4. Делитьсяопытомбезназидания,апутемдоброжелательногопоказаобразцовработы.
5. Помогатьсвоевременно,терпеливо,настойчиво.Никогданезабыватьотмечатьположительноевработе.
6. Учитьнекопировать,ненадеятьсянаготовыеразработки,авырабатывать

собственныйпедагогическийпочерк