

**Детский сад «Рябинушка»,
структурное подразделение МАОУ «Новозаимская СОШ»**

Принят на педагогическом совете

Протокол № 3 от 26.01.2023г.

**Проект
по программе наставничества
«Педагоги рядом»**

**Проект составил и разработал:
Волкова О.Н., старший
воспитатель, высшая
квалификационная категория**

с. Новая Заимка, 2023г.

Содержание

| | |
|--|----|
| Паспорт проекта | 3 |
| Аннотация | 5 |
| Актуальность | 6 |
| Основные проблемы | 6 |
| Цель Проекта | 6 |
| Задачи Проекта | 7 |
| SWOT анализ | 7 |
| Предполагаемые результаты | 7 |
| Концептуально-методологические основы Проекта | 7 |
| Принципы реализации Проекта | 8 |
| Технологические основы Проекта | 9 |
| Основное содержание Проекта | 11 |
| Суть Проекта | 11 |
| Основные направления реализации Проекта | 11 |
| Развитие социального партнерства ДОУ | 12 |
| Механизм реализации Проекта (этапы) | 13 |
| Ресурсное обеспечение Проекта | 16 |
| Методические материалы | 16 |
| Материально-техническое обеспечение | 16 |
| Вспомогательный материал | 16 |
| Сопровождение Проекта | 17 |
| Ожидаемые результаты Проекта и социальный эффект | 17 |
| Возможные риски | 18 |
| Результативные параметры | 18 |
| Бизнес-план Проекта | 19 |
| Перспективы развития Проекта | 20 |
| Результаты реализации Проекта | 20 |
| Используемая литература | 21 |
| Глоссарий | 22 |
| Приложение. | |

Паспорт проекта

| № п/п | Наименование | Содержание |
|-------|----------------------------------|--|
| 1. | Тема проекта | Педагоги рядом |
| 2. | Вид проекта | Организационно-методический Практико-ориентированный |
| 3. | Основание для разработки проекта | <ul style="list-style-type: none"> - Закон Российской Федерации от 29.12.2013 г. №273-ФЗ «Об образовании в РФ»; - Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 октября 2013 г. N 1155 Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования; - Концепция развития непрерывного образования взрослых в РФ на период до 2025 г; - Указ Президента России от 07.05.2018 №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития РФ на период до 2024 года»; - Распоряжение Министерства Просвещения РФ от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программ среднего образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»; - Устав Муниципального общеобразовательного автономного учреждения Заводоуковского городского округа «Новозаимская средняя общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза В.М. Важенина». |
| 4. | Разработчики проекта | Волкова Ольга Николаевна, старший воспитатель детского сада «Рябинушка», структурного подразделения МАОУ «Новозаимская СОШ» |
| 5 | Цель проекта | создание условий для оказания помощи наставляемым в повышении уровня профессионального мастерства и квалификации, обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей, минимизации их психологических трудностей и создание условий для максимально быстрого |

| | | |
|----|----------------------------------|--|
| | | включения в образовательный процесс. |
| 6. | Задачи проекта | <ul style="list-style-type: none"> - обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов; - стимулировать повышение теоретического и методического уровня педагогов, овладение современными образовательными практиками, инновационными и компьютерными технологиями; - оказать помощь в формировании индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога; - развивать потребность и мотивацию в непрерывном самообразовании. |
| 7 | Длительность реализации проекта | 1 год, ежегодно |
| 8 | Целевая группа | Наставляемые ДОУ |
| 9 | Этапы реализации проекта | <ol style="list-style-type: none"> 1. Организационно-подготовительный этап (декабрь 2022 года). 2. Педагогического проектирования (декабрь 2022 года – январь 2023 года). 3. Организация и проведение мероприятий (январь 2023 года – декабрь 2023 года). 4. Аналитический этап (рефлексивный) (январь 2024 года). |
| 10 | Прогнозируемый результат проекта | <ul style="list-style-type: none"> - обеспечен рост профессиональной компетентности и мастерства педагогов детского сада, - сформирована и внедрена модель наставничества в детском саду, - обеспечена теоретическая, психологическая, методическая поддержка молодых педагогов; - педагоги мотивированы на повышение теоретического и методического уровня педагогов, овладение современными образовательными практиками, инновационными и компьютерными технологиями - обеспечено развитие кадрового потенциала детского сада, - идет формирование индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога; - отмечается потребность и мотивация в непрерывном самообразовании. |

Аннотация: Проект направлен на оказание профессиональной поддержки начинающим педагогам на этапе освоения новых функциональных обязанностей в детском саду с учетом ФГОС ДО и ФОП.

Настоящий образовательный проект раскрывает особенности создания условий и реализацию модели наставничества в дошкольном образовательном учреждении. За основу взят опыт МАДОУ города Нижневартовска детский сад №68 «Ромашка».

Нормативной базой Проекта являются:

- Закон Российской Федерации от 29.12.2013 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 октября 2013 г. N 1155 Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования;

- Концепция развития непрерывного образования взрослых в Российской Федерации на период до 2025 года;

- Указ Президента России от 07.05.2018 №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

- Распоряжение Министерства Просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программ среднего образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;

- Устав Муниципального общеобразовательного автономного учреждения Заводоуковского городского округа «Новозаимская средняя общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза В.М. Важенина».

Данный Проект содержит этапы деятельности образовательного учреждения по созданию условий для реализации модели наставничества с наставляемыми в детском саду.

Настоящий Проект определяет стратегию оказания помощи наставляемым в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу; является организационно-методическим проектом, направленным на повышение качества образовательной деятельности в дошкольном учреждении.

Основные цели и задачи Проекта отражают образовательные, методические, социальные особенности образовательной деятельности детского сада.

Ключевые слова: наставничество, проект, молодые педагоги, наставник, наставляемый.

Актуальность.

«Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не кончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте. Никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов». С.А. Макаренко.

В условиях модернизации системы российского образования приоритетом для государства является развитие ее кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников. Одним из эффективных инструментов профессионального роста педагогических работников является развитие наставничества. Проанализировав списки педагогов нашего детского сада на январь 2023 года выяснили, что в детском саду работает 3 молодых педагога. Выявили, что у педагогов имеется теоретическая подготовка, но недостаточно опыта практической работы. Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности. Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут такую же ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем, а родители, администрация и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

Исходя из анализа деятельности по данному направлению, в процессе определения актуальности темы данного проекта были выявлены следующие **основные проблемы:**

- вход в профессию, подготовки и переподготовки, компетентности и профессионального роста в профессии;
- несмотря на глубокие корни традиций наставничества, не существует единого устоявшегося определения этого термина. В настоящее время синонимичными являются понятия «супервизия», «менторство», «консультирование», «коучинг», «тьюторство»;
- необходимость информационного и методического, а также организационного и кадрового совершенствования.

Таким образом, появилась необходимость разработать модель наставничества как комплексное сопровождение субъектов образовательных отношений.

Перед собой поставили **цель:** создание условий для оказания помощи наставляемым в повышении уровня профессионального мастерства и квалификации, обобщении передового педагогического опыта, адаптации к

коллективу коллег, детей, родителей, минимизации их психологических трудностей и создание условий для максимально быстрого включения в образовательный процесс.

Для реализации поставленной цели разработан управленческий проект «Педагоги рядом» **задачами** которого являются:

- обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов;

- стимулировать повышение теоретического и методического уровня педагогов, овладение современными образовательными практиками, инновационными и компьютерными технологиями;

- оказать помощь в формировании индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога;

- развивать потребность и мотивацию в непрерывном самообразовании.

SWOT анализ:

Внутренние силы, поддерживающие Проект: высокий уровень материально-технической оснащенности детского сада для реализации Проекта.

Внешние силы, поддерживающие Проект: социальный заказ государства и общества.

Внутренние сопротивления: недостаточная активность участников образовательной деятельности. Стереотип общественного сознания.

Внешние слабости: изменения в законодательной базе.

Срок данного проекта - один год.

Предполагаемые результаты данного проекта

- обеспечен рост профессиональной компетентности и мастерства педагогов детского сада,

- сформирована и внедрена модель наставничества в детском саду,

- обеспечена теоретическая, психологическая, методическая поддержка молодых педагогов;

- педагоги мотивированы на повышение теоретического и методического уровня педагогов, овладение современными образовательными практиками, инновационными и компьютерными технологиями

- обеспечено развитие кадрового потенциала детского сада,

- идет формирование индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога;

- отмечается потребность и мотивация в непрерывном самообразовании.

Концептуально-методологические основы Проекта.

Институт «наставничества» в полной мере отвечает требованиям и социальным запросам. Согласно «project management» и «knowledge management» потенциал образовательной организации определяется

возможностью создания, передачи, интеграции и эксплуатации опыта и знаний как активами. Последние, в свою очередь, формируют компетенции и служат основой для создания новых продуктов и услуг.

В самой идее наставничества, безусловно, нет ничего нового. Феномен наставничества является предметом изучения многих наук. В психолого-педагогических исследованиях данный концепт трактуется как элемент системы непрерывного педагогического образования и процессов личностного, профессионального самоопределения и саморазвития педагогов.

В социологических науках исследуемое явление рассматривается в рамках теорий разделения труда, социального обмена, возможности изменения социального статуса, обеспечения вертикальной мобильности и поддержки в процессе карьеры.

В менеджериальных науках отечественные и зарубежные авторы обращаются к этому вопросу в контексте управления персоналом, корпоративной и организационной культуры, оценки качества услуг и инвестиционной привлекательности организации.

Несмотря на глубокие корни традиций наставничества, не существует единого устоявшегося определения этого термина. В настоящее время синонимичными являются понятия «супервизия», «менторство», «консультирование», «коучинг», «тьюторство».

Учитывая все отличительные особенности данного концепта можно считать наставничество как комплексное сопровождение субъектов образовательных отношений.

Иными словами, предложенная модель, интегрирует в себе множество дисциплин (управление персоналом, психология, профессиональная педагогика). Технологии XXI века позволяют образовательным организациям стать конкурентоспособными на рынке образовательных услуг. Наставничество выступает как необходимый социально-педагогический компонент развития и сохранения традиционных социокультурных основ функционирования дошкольной образовательной организации.

Реализуемый Проект основывается на следующих **принципах**:

- принцип согласованности (совместное обсуждение задач и способов решения);
- принцип «выращивания» (создание условий для пошагового развития личности педагога);
- принцип саморазвития (создание условий для появления у педагогов установки значимости индивидуального развития каждого);
- принцип рефлексивности (коррекция деятельности мышления педагогов);
- принцип доброжелательности (опора на уникальность и особенность личности педагога);
- принцип самоопределения (осознание себя личностью и своих возможностей в достижении успеха);

принцип психологической поддержки (доброжелательная атмосфера, помощь в определении личностных качеств)

Технологическая основа проекта

Идея создания и реализации проекта появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития молодых педагогов. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

В каждом детском саду складываются свои устои, традиции, обычаи, своя система работы с молодыми педагогическими кадрами. В каждом учреждении выбираются формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста. От того, как новичка встретит коллектив во главе с руководителем, будет зависеть последующая успешность специалиста.

В нашем понимании наставник – это коучинг, тьютер, андрагог.

Коучинг— «частный репетитор по профессии».

Тьютер - «домашний учитель, наставник, опекун».

Андрагог – «преподаватель, обучающий взрослых».

Из представленных определений, понятно, что наставник – человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией. Для нас наставничество является возвращением молодых специалистов через передовую практику лучших сотрудников детского сада.

В связи с тем, что часть педагогов ушли из детского сада, а их заменили новые молодые специалисты, мы встали перед проблемой, которую решаем через наставничество. Было принято решение создать проект, реализуя который все четыре стороны: воспитанник, педагог, учреждение и администрация, получают определённую выгоду.

Детскому саду «наставничество» позволяет сократить время, которое обычно требуется новому сотруднику на адаптацию, т.е. для того, чтобы освоиться на новом месте и начать работать с максимальной отдачей. Важно также отметить, что благодаря наставничеству новички детально знакомятся с работой учреждения, целями, задачами и проблемами, сильными и слабыми его сторонами. Они получают непосредственную помощь в решении собственных проблем, в планировании собственной деятельности.

Администрация получает «внутренних тренеров», которые своим примером несут определённый корпоративный стандарт и контролируют его соблюдение сотрудниками.

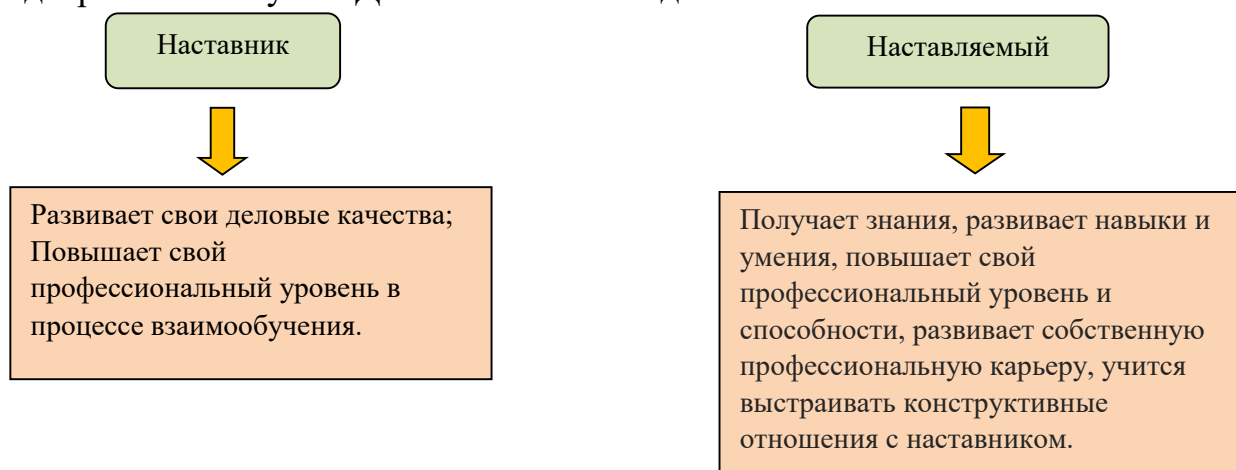
Опытные работники (наставники) берут на себя ответственность, – и получают выгоду от этой роли – при всех ее сложностях и дополнительной

нагрузке. К тому же наставничество является признаком доверия руководства, признания заслуг.

Наставляемые получают поддержку на всем протяжении процесса формирования и совершенствования навыков, и быстро повышают свою профессиональную компетентность.

Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников образовательного учреждения:

- впервые принятыми специалистами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;
- педагогами, нуждающимися в дополнительной подготовке;
- вновь принятыми сотрудниками и даже теми, кто возвращается из декретного отпуска. Для нас это необходимо



В своём профессиональном становлении наставляемый проходит несколько ступеней.

I ступень – (стажировка): самый сложный период как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег. Осознание своих возможностей как педагога, начинает понимать свою значимость для детей, родителей, коллег. На практике применяет те компетенции, которые у него имеются. А те трудности, с которыми он сталкивается в процессе работы, стимулируют заниматься самообразованием.

II ступень – (развивающий этап): процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, снискание авторитета среди детей, родителей, коллег. Педагог изучает опыт работы коллег своего детского сада, а также и других детских садов, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые мероприятия: семинары, конференции, творческие группы и т. д. на различном уровне от внутрисадовых до всероссийских.

III ступень – (становления этап): складывается система взаимоотношений с детьми, родителями, коллегами, имеются собственные разработки. Педагог внедряет в свою работу новые технологии,

образовательные практики, подходы. Происходят совершенствование, саморазвитие, освоение новых педагогических методик, технологий, устойчивый интерес к профессии, активное освоение приёмов работы с детьми, развитие навыков самооценки, самоконтроля, желания повышать своё образование и квалификационную категорию, обобщение своего опыта работы.

Формы работы наставника и наставляемого:

- консультирование,
- мастер-класс,
- теоретические и практические семинары,
- круглый стол, диспут, мозговой штурм, профквиз
- диссеминация опыта,
- виртуальное методическое сообщество,
- творческие и рабочие группы муниципального внутрисадового уровня,
- конкурсы пед.мастерства и пр.

Разработаны документы, регламентирующие проект по наставничеству:

- Положение о наставничестве;
- приказ;
- план работы;
- положения к конкурсам педагогического мастерства.

Основное содержание Проекта.

Суть Проекта.

Данный проект раскрывает значимость и возможности использования наставничества для повышения квалификации и дальнейшего развития в своей будущей карьере как для начинающих педагогов, так и для самого детского сада, вырабатывая позитивное отношение к профессиональной деятельности у наставляемого.

В основе Проекта лежит модель наставничества в дошкольном образовательном учреждении. (Прил. 1)

В работу по реализации Проекта включены субъекты образовательной деятельности: администрация, педагоги, узкие специалисты детского сада.

Основные направления и формы реализации Проекта:

Таб.1

| № п/п | Направления деятельности | Формы, методы работы |
|-------|---|---|
| 1. | Создание нормативно-правовых, организационно-педагогических, методических, материально-технических условий. | - Оценка собственных возможностей и ресурсов в решении проблемы; - Разработка нормативных, организационно-педагогических, методических материалов и материально-технических условий; - Разработка мониторинга образовательной деятельности детского сада по направлению наставничества с опорой на слабые и |

| | | |
|----|------------------|---|
| | | проблемные «зоны» наставляемого, как «точки роста» педагога; - Создание условий для реализации модели наставничества в детском саду. |
| 2. | Работа с кадрами | - Анкетирование педагогов; - Повышение квалификации педагогов (курсы, вебинары); - Организация методических мероприятий: семинаров, мастер-классов, круглых столов и прочее; - Оказание консультативно-методической помощи педагогам по освоению инновационных и субъектных практик, компьютерных технологий; - Организация сетевого взаимодействия по обмену опытом на интернет-ресурсах, создание копилки идей; - Участие в конкурсах проф.мастерства различного уровня. |

Развитие социального партнерства.

Детский сад самостоятельно не в силах в полной мере удовлетворить запросы государства и непосредственных социальных заказчиков – родителей. Мы видим выход из этой ситуации в организации социального партнерства.

Детский сад «Рябинушка» осуществляет социальное партнерство с различными организациями села Новая Заимка и Заводоуковского городского округа, Тюменским областным государственным институтом регионального развития образования.

Таб.2

| Организация | Содержание сотрудничества |
|---|---|
| ТОГИРРО | Повышение квалификации педагогов. |
| МАУ ЗГО «Информационно-методический центр» | Оказание помощи в развитии творческого потенциала детского сада Создание условий для организации и осуществления повышения квалификации педагогических работников Оказание методической и научной поддержки всем участникам образовательного процесса |
| Детские сады села Новая Заимка, Новозаимская СОШ, детские | Создание преемственности образовательных систем, способствующих обмену опытом между образовательными учреждениями. |

| | |
|----------|--|
| сады ЗГО | |
|----------|--|

Механизм реализации Проекта.

Проект реализуется в дошкольном образовательном учреждении с января 2023 года.

Срок реализации Проекта: 1 год, ежегодно.

Таб.3

| № п/п | Наименование мероприятия | Сроки проведения | Ответственные | Результат |
|---|--|------------------|--|---|
| 1. Организационно-подготовительный этап (декабрь 2022 года) | | | | |
| 1.1. | Изучение методической и специальной литературы по проблеме наставничества в дошкольном образовательном учреждении. | Декабрь 2022 | Волкова О.Н., Архипова В.Л., Сартина Т.Н., Карпова М.А. | Определена степень проработки данного вопроса. |
| 1.2. | Разработка проекта по теме «Педагоги рядом». | Декабрь 2022 | Волкова О.Н., Архипова В.Л., Сартина Т.Н., Карпова М.А. | Составлен план действий по реализации проекта |
| 1.3. | Подбор наставников ДОУ | Декабрь 2022 | Волкова О.Н. | Определены педагоги-наставники |
| 1.4. | Отбор наставляемых. | Декабрь 2022 | Волкова О.Н. | Определены наставляемые педагоги. |
| 1.5. | Совершенствование материальной базы детского сада по направлению наставничества в детском саду. Приобретение интерактивных образовательных ресурсов. | 2022-2023 годы | Малышкина С.Н. Волкова О.Н. | Укрепление материально-технической базы детского сада |
| 2 Этап педагогического проектирования декабрь 2022года – январь 2023 года | | | | |

| | | | | |
|---|--|---------------------------------|---|--|
| 2.1. | Разработка нормативно-правовой базы по реализации модели наставничества в детского сада, регламентирующих ее деятельность. | декабрь 2022 года | Тараканова Л.П. | Создание модели наставничества в детском саду «Рябинушка». |
| 2.2. | Составление опросников для педагогов по выявлению уровня готовности к реализации проекта, а также уровню проф.мастерства, выявлению проблемных зон у наставляемых педагогов. | январь 2023 года | Волкова О.Н. | Результаты мониторинга, как отправные точки для профессионального роста педагогов. |
| 3 этап. Организация и проведение мероприятий январь 2023 года – декабрь 2023 года | | | | |
| 3.1. | Реализация плана работы по наставничеству | Январь 2023 – декабрь 2023 года | Волкова О.Н. | Реализация Проекта. |
| 3.2. | Организация и проведение обучающих и практических семинаров для педагогов, круглых столов, мастер – классов | В течение 2023 года | Волкова О.Н. Архипова В.Л. Сартина Т.Н. | Рост профессионального мастерства педагогов детского сада. |
| 3.3. | Создание банка идей (методической копилки из опыта и практики), в том числе в электронном формате. | В течение года | Волкова О.Н. | Создание сборника методических материалов по вопросу наставничества. |

| | | | | |
|--|---|--------------------------------------|---|---|
| 3.4 | Корректировка проекта (при необходимости) | Август 2023 года | Волкова О.Н. Архипова В.Л. Сартина Т.Н. | Внесение корректировки в проект |
| 4 Аналитический этап (рефлексивный) (январь 2024 года) | | | | |
| 4.1. | Проведение мониторинга по результатам реализации проекта, а также уровню проф.мастерства, выявлению проблемных зон у наставляемых педагогов. | декабрь 2023 года – январь 2024 года | Волкова О.Н. | Анализ данных по результатам реализации проекта |
| 4.2. | Анализ полученных данных, их систематизация, сопоставление с прогностическими результатами. Рефлексия (теоретическое осмысление полученных результатов) с выходом на перспективу дальнейшей работы. | январь – 2024 года | Волкова О.Н. | Аналитическая справка. |
| 4.3. | Обобщение и распространение опыта по теме реализации Проекта | Март-июнь 2024 года. | Волкова О.Н. | Обобщение результатов деятельности по проекту. Представление опыта работы детского сада через сеть интернет и педагогические сообщества |

Ресурсное обеспечение Проекта.

Для реализации Проекта необходимо следующее организационное и методическое обеспечение:

Программно-методическое обеспечение:

Таб.4

| № п/п | Название технологии, пособия |
|-------|--|
| 1. | Федеральный закон от 29.12.2012 № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ст. 11) [Электронный ресурс] http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70191362/ |
| 2. | Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа» [Электронный ресурс] https://минобрнауки.рф |
| 3. | <u>Афонькина Ю.А. Мониторинг профессиональной деятельности педагога ДОУ: диагностический журнал / Ю.А. Афонькина. – М.: Учитель, 2013. - 78 с</u> |
| 4. | https://педпроект.рф/проект-учитель-будущего/ |

Материально-техническое обеспечение:

Таб.5

| № п/п | Наименование |
|-------|--|
| 1. | Канцелярские товары: - ватманы - маркеры - фломастера - бумага для ксерокса А3, А4 - папки - файл-вкладыш - пружина для брошюратора - другое |
| 2. | Мультимедийная установка |
| 3. | Компьютер |
| 4. | Ноутбук |
| 5. | Магнитофон |
| 6. | Интерактивная электронная доска с сенсорным экраном |
| 7. | Фотоаппарат |
| 8. | Видеокамера |
| 9. | Цветной и ч/б принтеры |
| 10. | Доска для внесения записей и идей |

Вспомогательный материал:

- нормативные и методические документы;
- книги и периодические печатные издания по повышению

профессиональной компетентности педагогов;

- литература по проблемам возрастного развития, воспитания и обучения детей дошкольного возраста.

Сопровождение Проекта.

| Направление | Ответственный | Направление деятельности |
|--------------------------------|---|---|
| Административное сопровождение | Тараканова Л.П. Волкова О.Н. Малышкина С.Н. | - обеспечение условий работы педагогов, - выделение необходимых материальных ресурсов на реализацию проекта. |
| Методическое сопровождение | Волкова О.Н. | - единство подходов и целей в работе с педагогами; - взаимодействие с участниками реализуемого проекта, организация и планирование деятельности. |
| Психологическое сопровождение | Педагог-психолог МАОУ «Новозаимская СОШ» | - психопросвещение, - консультативная деятельность, |
| Педагогическое сопровождение | Воспитатели | - участие в образовательной деятельности. - доверительное отношение с участниками реализуемого проекта. |

Ожидаемые результаты Проекта и социальный эффект.

Реализация Проекта *предполагает* следующие результаты, продукты:

Педагоги:

- обеспечен рост профессиональной компетентности и мастерства педагогов ДОУ,
- сформирована и внедрена модель наставничества в детском саду;
- обеспечено развитие кадрового потенциала детского сада;
- положительные результаты образовательной деятельности.

Результаты – продукты:

В рамках данного направления разработано учебно-методическое обеспечение:

- *Модель* наставничества в детском саду (Приложение 1);
- мониторинг деятельности ДОУ по направлению наставничества, диагностические материалы (анкеты, опросники и пр.) (Приложение 3);
- сборник практического и методического материала (цикл практических

заданий и др.).

Результативные параметры

Мониторинг результатов реализации хода Проекта ориентирован на определенные показатели, которые являются характеристиками **критериев:**

Таб.7

| Критерии | Содержание |
|-------------------------|--|
| Общие | <ul style="list-style-type: none">- По своей новизне отражает совершенствование существующей образовательной ситуации: проект реализуется при обязательном использовании новых технологий.- Носит локальную масштабность и системный характер.- С точки зрения эффективности предполагает существенное обогащение образовательной деятельности.- Предполагает транслируемость идеи через возможность ее тиражирования: использование в других дошкольных учреждениях. |
| Конкретные практические | В работу по реализации Проекта включены субъекты образовательной деятельности: педагоги, узкие специалисты детского сада, администрация. |

Возможные риски и пути их преодоления

1. *Формализованное неэффективное наставничество.*

Формализованное наставничество — это взаимодействие молодого специалиста и опытного педагога, которое дальше оформления на бумаге не ушло. В таком наставничестве принято положение о наставничестве, разработана система мотивации наставников. Наставник назначен администрацией, но готовности и профессиональных навыков для этого у педагога нет. Систематическое взаимодействие не получается ввиду постоянно возникающих дел по более важным «причинам». Возможно, даже состоялись одна-две встречи, составлен план работы, который остался на бумаге. Причинами такого наставничества являются профессиональное выгорание и педагогическая перегрузка наставников, коммуникативные барьеры, авторитарность со стороны наставников, подавление самостоятельности и инициативности молодых педагогов, а иногда недостаточное материальное стимулирование работы наставника.

Управленческим решением в этом случае является непосредственный и опосредованный контроль работы наставника. Непосредственный контроль может быть проведен в виде собеседования, знакомства отчета, совместного посещения и анализа занятия и т. д., опосредованный — в виде представления промежуточных результатов работы: творческого отчета, публичного выступления молодого специалиста, проведения им открытого урока и т. д.

2. *Недостаточная компетентность наставника в решении проблем молодого специалиста.*

Действенным способом уменьшения этого риска является организация работы наставнической группы из двух-трех опытных педагогов и молодого специалиста. В этой группе курирующие различные направления деятельности молодого специалиста педагоги работают по направлениям. Один из них помогает решать вопросы организации образовательной деятельности, другой — внедрение образовательных практик, третий — организацию работы с родителями и т.д.

Управленческие решения по развитию этой формы наставничества — опосредованный контроль: участие молодого специалиста в профессиональном конкурсе, выступление в профессиональном сообществе.

3. Неготовность молодого специалиста принимать помощь наставника.

Этот риск показывает, что наставничество — это двусторонний процесс». Причиной является высокая степень социализированности молодежи в социальных сетях и недостаточная социализация в коллективе. Современных молодых педагогов отличают высокие амбиции, стремление к лидерству, более высокий уровень сформированности информационной компетентности и критического мышления. В этом случае применимы взаимообогащающие активные формы наставничества: взаимообучение, при котором в зависимости от содержания проблемы и компетентности педагогов, меняются ролевые позиции каждого из участников взаимодействия. Возможно применение приемов коучинга — «персональной тренерской работы», тьюторства — «осуществления постоянной помощи взрослому, обучающемуся в решении вопросов организации обучения» в режиме взаимовыгодного решения педагогических проблем обеих сторон. Возможен, как выход реверсивное наставничество.

Расчеты по кадровому, материально-техническому, экономическому, научному обеспечению и реализации педагогического проекта.

Бизнес-план

Таб.8

| № | Наименование | сроки | Сумма (тыс.руб.) |
|----------|---|--------------|-------------------------|
| 1. | Приобретение методической литературы по наставничеству в ДОУ. | 2023 | 10.000 |
| 2. | Курсовая подготовка педагогов по различным направлениям. | 2023 | 32.000 |
| 3. | Приобретение оборудования в группы, в том числе интерактивного. | 2023 | 200.000 |
| 4. | Участие в конкурсах проф.мастерства различного уровня | 2023 | 10.000 |
| 5. | Освещение деятельности детского сада в СМИ и интернет-сети | 2023 | 10.000 |

| | | | |
|----|---|-----------------------------------|--------|
| б. | Приобретение программного обеспечение для ИКТ технологий. | 2023 | 50.000 |
| | | ИТОГО: 312.000 руб.00 коп. | |

Перспективы развития Проекта

1. Создание условий для повышения качества профессиональной подготовленности педагогов в детском саду:

- рост числа педагогических работников с высшим образованием, имеющих высшую и первую квалификационные категории;
- обобщение и распространение результативного педагогического опыта через педагогические конференции, мастер-классы, обучающие семинары, проблемные курсы;
- организация и апробирование сетевого взаимодействия по изучению опыта лучших педагогов, в том числе через интернет-сообщества;
- совершенствование адресности ресурсной поддержки и стимулирования образовательной и инновационной деятельности педагогов.

2. Развитие социального партнерства ДОУ:

- определение приоритетов в межведомственном взаимодействии;
- реализация совместных проектов по направлению.

Результаты реализации проекта

Таб.9

| Мероприятие | Уровень | Результат |
|-------------|---------|-----------|
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |

| Год | Всего педагогов | Высшая категория | 1 категория | Соответствие занимаемой должности | Без категории |
|---------|-----------------|------------------|-------------|-----------------------------------|---------------|
| 01.2023 | 8 | 13 % | 43 % | 14 % | 29 % |
| 06.2023 | 7 | 14 % | 29 % | 14 % | 43% |
| 12.2023 | | | | | |

Используемая литература:

1.Аралова М.А. Формирование коллектива ДОУ. Психологическое сопровождение.М.2007.

2.Афонькина Ю.А. Мониторинг профессиональной деятельности педагога ДОУ: диагностический журнал / Ю.А. Афонькина. – М.: Учитель, 2013. - 78 с

3.Белая К.Ю. Инновационная деятельность в ДОУ. М.2004.

4.Голицина Н.С. Система методической работы с кадрами в ДОУ. М.2004. Журналы: «Управление ДОУ» № 1,4,5,8-2007, №2,3,4-2004.

5.Майер А.А. Сопровождение профессиональной успешности педагога ДОУ: методическое пособие / А.А. Майер. М.: ТЦ Сфера, 2012 128с.

6.Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа» [Электронный ресурс] <https://минобрнауки.рф>

7.Распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. №3273-р (ред. от 20 августа 2021 г.)

8.Федеральный закон от 29.12.2012 № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ст. 11) [Электронный ресурс] <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70191362/>

9. <https://педпроект.рф/проект-учитель-будущего/>

Глоссарий

Андрагог – «преподаватель, обучающий взрослых».

Взаимодействие - процесс непосредственного или опосредованного воздействия объектов (субъектов) друг на друга, порождающий их взаимную обусловленность и связь.

Деятельность - активное взаимодействие субъекта с окружающей действительностью, в ходе которого субъект целенаправленно воздействует на объект и удовлетворяет таким образом свои потребности, достигает цели.

Коммуникативная деятельность - процесс общения субъектов межличностного взаимодействия.

Коммуникативная компетентность - владение сложными коммуникативными навыками и умениями, формирование адекватных умений в новых социальных структурах, знание культурных норм и ограничений в общении, обычаев, традиций, этикета в сфере общения, ориентация в коммуникативных средствах.

Компетентность - свойство личности, определяющее ее способности к выполнению деятельности на основе сформированной компетентности.

Компетенция - содержательный компонент обучения.

Коучинг— «частный репетитор по профессии».

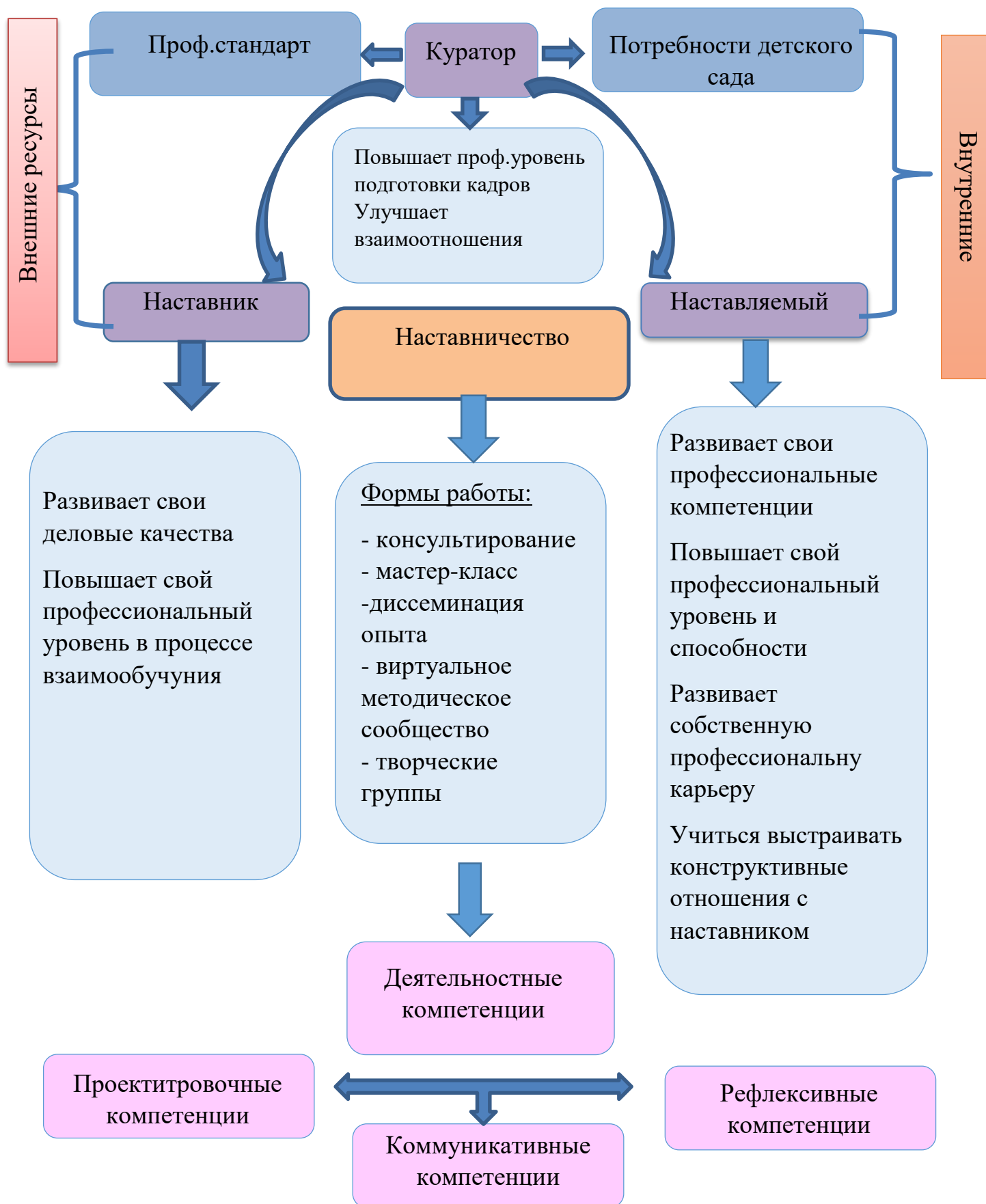
Наставник – человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией.

Образовательная область - совокупность дисциплин, курсов, модулей учебного плана основной образовательной программы, обеспечивающих усвоение знаний и умений, формирование компетентностей и социального опыта в разных видах человеческой деятельности.

Система - это выделенное на основе определенных признаков упорядоченное множество взаимосвязанных элементов, объединенных общей целью функционирования и единства управления, и выступающее во взаимодействии со средой как целостное явление.

Тьютер - «домашний учитель, наставник, опекун».

Модель наставничества детского сада «Рябинушка», структурного подразделения МАОУ «Новозаимская СОШ»



Перспективное планирование по направлению наставничества в детском саду «Рябинушка»

| Сроки | Мероприятие | Ответственные |
|--------------|--|--|
| Январь 2023 | <p>Закрепление опытных педагогов за наставляемыми педагогами. (приказ)</p> <p>Сбор данных о наставниках и наставляемых (анкеты).</p> <p>Знакомство с проектом</p> <p>Ведение документации педагога, формы планирования образовательного процесса.</p> <p>Конкурс «Лучший мини-музей группы»</p> | Волкова О.Н. |
| Февраль 2023 | <p>Организация пространственной предметно-развивающей среды в группе.</p> <p>Педагогический марафон «Говорящая среда детского сада»</p> <p>Посещение наставником организованной образовательной деятельности с целью выявления профессиональных затруднений</p> <p>Подготовка к участию в конкурсе профессионального мастерства «Педагог года – 2023» в номинации «Педагогический дебют» (воспитатель)</p> <p>Консультация «Место игры в образовании и развитии ребенка-дошкольника. Организация и руководство творческими играми»</p> | <p>Волкова О.Н</p> <p>Волкова О.Н</p> <p>Архипова В.Л. Сартина Т.Н.</p> <p>Волкова О.Н</p> <p>Сартина Т.Н.</p> |
| Март 2023 | <p>Составление планов мероприятий образовательной деятельности с учетом интересов и потребностей детей.</p> <p>Эффективное использование дидактического материала в работе.</p> <p>Определение подходов к проведению образовательной деятельности в соответствии с современными требованиями.</p> <p>Круглый стол по теме: «Методы и приемы взаимодействия педагогов с детьми».</p> <p>Консультация «Организация образовательного события с учетом мнения детей»</p> | <p>Волкова О.Н.</p> <p>Сартина Т.Н.</p> <p>Архипова В.Л.</p> <p>Волкова О.Н</p> <p>Волкова О.Н.</p> |
| Апрель 2023 | <p>Мастер-класса по созданию игр с лего и робомышью.</p> <p>Создание и наполнение личного сайта педагога.</p> <p>Знакомство с использованием в работе проектов.</p> | <p>Волкова О.Н.</p> <p>Волкова О.Н. Сартина Т.Н.</p> |

| | | |
|---------------|---|---|
| | <p>Выбор проекта. Выставка «Любимая книга педагога» Консультация «Развитие личности в трудовой деятельности» (виды труда и их освоение детьми; оборудование)</p> | <p>Архипова В.Л. Волкова О.Н. Архипова В.Л.</p> |
| Май 2023 | <p>Помощь в оформлении «Информационного центра для родителей» Организация посещений наставляемыми педагогических мероприятий опытных педагогов. Консультация по планированию работы с детьми в летне-оздоровительный период Семинар – практикум «Нетрадиционные формы взаимодействия с родителями»</p> | <p>Волкова О.Н. Кривых Н.В. Рогачева Н.Л. Волкова О.Н. Волкова О.Н.</p> |
| Сентябрь 2023 | <p>Знакомство с содержанием комплексно-тематического планирования. Определение точек взаимодействия в рамках реализации КПП Оказание помощи в выборе темы по самообразованию, составлению плана по самообразованию. Консультация по проведению и анализу мониторинга детского развития Педагогический спринт «Субъектные образовательные практики» Консультация «Организация прогулки с детьми в разное время года» Консультация «Планирование образовательной деятельности с детьми» Фото-выставка «Педагог-актер»</p> | <p>Сартина Т.Н. Архипова В.Л. Волкова О.Н. Архипова В.Л. Сартина Т.Н. Сартина Т.Н. Волкова О.Н. Волкова О.Н. Волкова О.Н. Волкова О.Н.</p> |
| Октябрь 2023 | <p>Дискуссия «Как выйти из сложной ситуации?» Мастер-класс «Субъектный праздник. Что это и как его организовать?» Коуч-сессия «Оформление приемной: как в ней слышать голос ребенка?» Подготовка к муниципальным конкурсам педагогического мастерства Консультация «Формы и методы, используемые при организации режимных моментов» Консультация «Вовлекаем родителей в образовательный процесс детского сада»</p> | <p>Архипова В.Л. Волкова О.Н. Волкова О.Н. Волкова О.Н. Волкова О.Н. Волкова О.Н.</p> |
| Ноябрь 2023 | <p>Оказание помощи при оформлении индивидуальной карты педагогического роста.</p> | <p>Архипова В.Л. Сартина Т.Н.</p> |

| | | |
|--------------|---|--|
| | <p>Педагогический тур «КОПы в детском саду»</p> <p>Мозговой штурм «Как провести рефлексивный анализ деятельности»</p> <p>Мастер – класс по созданию дидактических игр по ФЭМП</p> <p>Марафон быстрых мастер-классов «6 мастер-классов за час»</p> <p>Консультация «Методы и приемы ознакомления детей дошкольного возраста с окружающим миром с учетом требований и подходов ФОП»</p> | <p>Волкова О.Н.</p> <p>Карпова М.А</p> <p>Волкова О.Н.</p> <p>Волкова О.Н.</p> |
| Декабрь 2023 | <p>Организация субъектного новогоднего праздника</p> <p>Анкетирование наставляемых (динамика профессионального развития)</p> <p>Проведение итогов работы</p> <p>Видеоролик «Учиться – всегда пригодится!»</p> | <p>Архипова В.Л.</p> <p>Волкова О.Н.</p> <p>Волкова О.Н.</p> |

Анкета

Оценка готовности и адаптированности личности к педагогической (В. Симонов, Ю. Дементьева)

Выбирайте номера тех вопросов, на которые вы даете положительный ответ, и записывайте их друг за другом в столбик.

1. Умеете ли вы владеть собой в трудных или неприятных для вас жизненных ситуациях?
2. Засыпаете ли вы одинаково легко, ложась спать в разное время суток?
3. Вы всегда терпеливо и благожелательно слушаете ответ учащегося (студента), о котором знаете, что он все списал?
4. Любите ли вы оживленную обстановку в аудитории?
5. Охотно ли вы выступаете на собраниях, конференциях, семинарах?
6. Используете ли вы нетрадиционные методы и приемы в учебно-воспитательной работе?
7. Легко ли вы привыкаете к иному распорядку дня?
8. Можете ли вы быстро организоваться, собраться?
9. Вы никогда не опаздывали на занятия?
10. Можете ли вы выполнять работу в конце дня так же легко и свободно, как и в его начале?
11. Способны ли вы заставить себя выполнять рискованное для вас действие?
12. Можете ли вы не отказаться от своих намерений, если это не нравится руководству?
13. Охотно ли вы участвуете в конкурсах, соревнованиях и т.п.?
14. Легко ли вы переходите в течение дня от одного вида занятий к другому?
15. Вы всегда твердо уверены, что справитесь с любым делом?
16. Воздерживаетесь ли вы от вмешательства в спор, если понимаете, что лучше «не добавлять масла в огонь»?
17. Легко ли вы восстанавливаете душевное равновесие после поражения?
18. Быстро ли вы привыкаете к новому содержанию или новому месту работы?
19. В состоянии ли вы долго ждать, например в очереди?
20. Способны ли вы к риску в своей повседневной жизни?
21. В состоянии ли вы, допустив ошибку, быстро собраться и исправить ее?
22. Часто ли вам удается сдержать свой гнев?
23. Вы всегда следуете рекомендациям руководства?

24. Вы воздерживаетесь от того или иного действия до момента одобрения его со стороны руководства?
25. Легко ли вы меняете методику и ритм работы?
26. Хватает ли вам непродолжительного отдыха для восстановления сил?
27. Умеете ли вы приспосабливаться к работе в неблагоприятных и сложных условиях?
28. Хотите ли вы иметь опубликованные работы?
29. Вы всегда прощаете людям их ошибки?
30. Умеете ли вы, когда это требуется, приспособиться к окружающим?
31. Имеете ли вы опубликованные работы?
32. В состоянии ли вы работать длительное время без перерыва?
33. Способны ли вы воздержаться во время спора от эмоциональных и неконкретных аргументов?
34. Случалось ли вам вносить элементы новизны в работу по личной инициативе?
35. Легко ли вы приспосабливаетесь к различным стилям работы ваших руководителей?
36. Начинаете ли вы работать на занятиях сразу и в полную силу?
37. Легко ли вам одновременно выполнять несколько действий (помогать учащемуся, слушать ответ и одновременно отвечать на вопросы и т.п.)?
38. Можно ли вас спровоцировать на новое, неизвестное дело?
39. Вам удается преодолеть накопившуюся усталость при входе на очередное занятие?
40. Легко ли вы сходитесь с новыми коллегами по работе?
41. Можете ли вы интенсивно работать продолжительное время?
42. Добиваетесь ли вы на открытых занятиях более высокого результата, чем на обычных?
43. Можете ли вы изменить уже принятое решение под влиянием мнения руководителя?
44. Можно ли сказать, что вы исполнительный работник?
45. Охотно ли вы выступаете на педсоветах, конференциях, родительских собраниях?
46. Трудно ли вас вывести из равновесия?
47. Быстро ли вы втягиваетесь в работу после некоторого перерыва (болезнь, каникулы, отпуск и т.п.)?
48. Легко ли вы приспосабливаетесь к переменам в настроении начальства?
49. Удастся ли вам без особых усилий переносить длительную, монотонную работу?

50. Легко ли вы осуществляете деятельность, требующую определенных усилий с вашей стороны?
51. Вы всегда приходите на помощь коллеге?
52. Удастся ли вам, если этого требуют обстоятельства, сдерживать свою злость или раздражение?
53. Способны ли вы преподавать в течение дня шесть—восемь часов подряд?
54. Охотно ли вы меняете места развлечений и отдыха?
55. В состоянии ли вы длительное время сосредотачивать внимание на выполнении какой-либо определенной задачи?
56. Нравится ли вам состязаться со своими коллегами в профессиональной деятельности?
57. Можете ли вы, если это нужно, быстро включиться в работу?
58. Легко ли вы переходите к работе по новым учебным планам, пособиям и т.п.?
59. Удастся ли вам легко приспособиться к педагогическому контролю за вашей работой?
60. Умеете ли вы поощрять за свою педагогическую деятельность?
61. Умеете ли вы проявлять терпение и такт при общении с непонятливыми людьми?
62. Можете ли вы всегда легко общаться с людьми, которых недолюбливаете?
63. Вы всегда спокойно переносите свои поражения, неудачи и провалы?
64. Способны ли вы быстро сосредоточиться перед предстоящими занятиями?
65. Охотно ли вы вводите новые элементы в ход и методику занятий?
66. В своей работе вы можете, в основном, обходиться без помощи других?
67. Легко ли вам удастся приспособиться к более медленному темпу работы, если это необходимо?
68. Могут ли коллеги по работе, учащиеся (студенты) изменить ваше плохое настроение?
69. Вы легко входите в контакт с новой аудиторией?
70. Легко ли вы вступаете в разговор с попутчиками?
71. В состоянии ли вы вести себя спокойно, когда ждете важное решение?
72. Решаетесь ли вы выступить против общепринятого мнения, если вам кажется, что вы правы?
73. Быстро ли вы привыкаете к новому коллективу?
74. Стимулирует ли вас неудача?
75. В состоянии ли вы подавить свое веселье, если это может кого-

нибудь задеть?

76. Способны ли вы быстро применить новое, узнав об интересном опыте?

77. Быстро ли вы реагируете на происходящее на занятиях?

78. Легко ли вы организуете первые дни своего отпуска, каникул?

79. Вы всегда легко сохраняете спокойствие при долгом и утомительном ожидании чего-либо?

80. Терпеливы ли вы при работе с медлительными людьми?

81. Часто ли вы бываете уверены в своих силах?

82. Любите ли вы менять места отдыха?

83. Быстро ли вы приступаете к работе, получив новое указание администрации?

84. Склонны ли вы брать инициативу в свои руки, если случается что-либо из ряда вон выходящее?

85. В состоянии ли вы воздержаться от замечаний коллегам по поводу недостатков в их работе?

86. В состоянии ли вы быстро овладеть собой в тяжелые моменты вашей жизни?

87. Терпеливы ли вы при общении с «трудными» учащимися (студентами)?

88. Быстро ли вы просматриваете газеты, журналы, книги?

89. В состоянии ли вы спокойно ждать опаздывающего звонка на занятия или с занятий?

90. Соглашаетесь ли вы без особых внутренних колебаний на болезненные врачебные процедуры?

91. Спокойно ли вы относитесь к неожиданным изменениям в расписании занятий, распорядке дня и т.д.?

92. Охотно ли вы беретесь за деятельность, требующую настойчивости и упорства?

93. Легко ли вы отходите от старых шаблонных методов в вашей работе?

94. Умеете ли вы быстро восстановить свои силы?

Оценка готовности и адаптированности личности к педагогической деятельности

(В. Симонов, Ю. Дементьева)

Цель: определение качеств, способствующих профессиональному личностному самоопределению педагога.

В данном тесте диагностируются следующие личностные характеристики будущего или настоящего преподавателя, показывающие

степень сформированности и развития его профессиональных личностных качеств:

| | |
|-----------------------------|--|
| Способность к творчеству | 6, 13, 20, 25, 28, 31, 38, 50, 60, 65, 88, 93 |
| Работоспособность | 10, 26, 32, 36, 37, 41, 47, 49, 53, 57, 64, 94 |
| Исполнительность | 7, 12, 18, 24, 34, 43, 44, 48, 58, 76, 83, 91 |
| Коммуникабельность | 4, 16, 30, 40, 68, 69, 70, 75, 80, 82, 85, 87 |
| Адаптированность | 2, 19, 27, 35, 54, 59, 61, 67, 73, 77, 78, 89 |
| Уверенность в своих силах | 5, 8, 11, 21, 45, 56, 66, 72, 74, 81, 84, 92 |
| Уровень самоуправления | 1, 14, 17, 22, 33, 42, 46, 52, 55, 71, 86, 90 |
| Коэффициент правдивости (К) | 3, 9, 15, 23, 39, 51, 62, 63, 79 |

Рассмотрим теперь пример. Испытуемый набрал по первому направлению — 10 баллов, по второму — 7, по третьему — 8, по четвертому — 10, по пятому — 6, по шестому — 5, по седьмому — 6 и по восьмому — 1. Здесь $K = 1$ (т.е. испытуемый лишь на один из вопросов шкалы лжи ответил положительно), что находится в пределах нормы, и данным самодиагностики можно доверять. Рассмотрим полученные результаты на графике.

| Характеристики | Слабо | | | | Хорошо | | | | Сильно | | | |
|---------------------------|-------|---|---|---|--------|---|---|---|--------|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 0 | 1 | 2 |
| Способность к творчеству | | | | | | | | | | | | |
| Работоспособность | | | | | | | | | | | | |
| Исполнительность | | | | | | | | | | | | |
| Коммуникабельность | | | | | | | | | | | | |
| Адаптированность | | | | | | | | | | | | |
| Уверенность в своих силах | | | | | | | | | | | | |
| Уровень саморегуляции | | | | | | | | | | | | |

Отсюда видно, что данная личность обладает ярко выраженной способностью к творчеству, а также высокой степенью коммуникабельности и демократичности. Самое слабое звено — это уверенность в своих силах, а уровень адаптированности и саморегуляции также требуют определенной коррекции.

**Анкета оценки удовлетворенности наставничества
(для наставляемого)**

Оцените реализацию проекта в баллах, где 1 - минимальный балл, 10 – максимальный.

1. Насколько комфортно было общение с наставником?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

2. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

3. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

4. Ощущали ли Вы поддержку наставника?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

5. Насколько полезна была помощь наставника?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

6. Насколько был понятен план работы с наставником?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

7. Ощущали ли Вы безопасность при общении с наставником?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

8. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

9. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

10. Что для Вас особенно ценно было в проекте?

11. Чего Вам не хватило в проекте и/или что хотелось бы изменить?

12. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в проекте?
[да/нет]

13. Хотели бы Вы продолжить работу в проекте наставничества? [да/нет]

14. Планируете ли Вы стать наставником в будущем? [да/нет]

Благодарим Вас за участие в опросе!

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 Не тратьте времена на поиски страницы Вашего предмета в групповом журнале, ее можно приготовить до смены.

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

4.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 НОД.

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

6 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.

7.Удерживайтесь от излишних замечаний.

8.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.

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.

3 Оказывать помощь в подготовке к ОД, особенно к первым, к первой встрече с детьми. Наиболее трудные виды ОД разрабатывать вместе.

Продумайте открытые мероприятия для своего подопечного.

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

5 Посещать ОД и режимные моменты молодого педагога с последующим тщательным анализом, приглашать его на свои ОД, 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.